Labour Canada

1991-92 Estimates

Part III

Expenditure Plan

The Estimates Documents

The Estimates of the Government of Canada are structured in three Parts. Beginning with an overview of total government spending in Part I, the documents become increasingly more specific. Part II outlines spending according to departments, agencies and programs and contains the proposed wording of the conditions governing spending which Parliament will be asked to approve. The Part III documents provide additional detail on each department and its programs primarily in terms of the results expected for the money spent.

Instructions for obtaining each volume can be found on the order form enclosed with Part II.

© Minister of Supply and Services Canada 1991

Available in Canada through

Associated Bookstores
and other booksellers

or by mail from

Canada Communication Group — Publishing
Ottawa, Canada K1A 0S9

Catalogue No. BT31-2/1992-III-27
ISBN 0-660-56325-8

1991-92 Estimates

Part III

Labour Canada

91-03523/

Preface

This Expenditure Plan is designed to be used as a reference document. As such, it contains several levels of detail to respond to the various needs of its audience.

The Plan is divided into three sections. Section I presents an overview of the Labour Program and a summary of its current plans and performance. For those interested in more detail, Section II identifies, for each activity, the expected results and other key performance information that form the basis for the resources requested. Section III provides further information on costs and resources as well as special analyses that the reader may require to understand the Program more fully.

Section I is preceded by details of Spending Authorities from Part II of the Estimates and Volume II of the Public Accounts. This is to provide continuity with other Estimates documents and to help in assessing the Program's financial performance over the past year.

This document is designed to permit easy access to specific information that the reader may require. The table of contents provides a detailed guide to the contents of each section, and a summary of financial requirements in Section I (Figure 1 on page 10) provides cross-references to the more detailed information found in Section II. In addition, references are made throughout the document to allow the reader to find more details on items of particular interest. A topical index intended to facilitate the use of the document is also included (page 74).

Table of Contents

Spending Authorities

A. Authorities for 1991-92 4
B. Use of 1989-90 Authorities 6

Section I
Program Overview

A. Highlights of Plans and Recent Performance 7
B. Financial Summaries
   1. Summary of Financial Requirements 10
   2. Review of Financial Performance 12
C. Background
   1. Introduction 13
   2. Special Relationships 14
   3. Mandate 14
   4. Program Objectives 15
   5. Program Organization for Delivery 15
D. Planning Perspective
   1. External Factors Influencing the Program 18
   2. Initiatives 20
E. Program Effectiveness 21

Section II
Analysis by Activity

A. Mediation and Conciliation 25
B. Labour Operations 31
C. Policy and Communications 43
D. Older Worker Adjustment 49
E. Injury Compensation 53
F. Corporate Systems and Services 59

Section III
Supplementary Information

A. Profile of Program Resources
   1. Financial Requirements by Object 62
   2. Personnel Requirements 63
   3. Transfer Payments 65
   4. Revenue 66
   5. Net Cost of Program 68

B. Other Information
   1. Dispute Resolution Process 69
   2. Complaint Investigation Process 70
   3. Recent Publications and Research Reports of Labour Canada 72

C. Index 74

Spending Authorities

A. Authorities for 1991-92 - Part II of the Estimates

Financial Requirements by Authority

Vote	(thousands of dollars)	1991-92 Main Estimates	1990-91 Main Estimates
	Labour		
	Department		
1	Operating expenditures	**62,092**	57,873
5	Grants and contributions	**56,832**	56,650
(S)	Minister of Labour - Salary and motor car allowance	**51**	49
(S)	Payments of compensation respecting government employees and merchant seamen	**44,943**	44,710
(S)	Labour Adjustment Benefits payments	**68,900**	80,100
(S)	Contributions to employee benefit plans	**6,935**	6,277
	Total Department	**239,753**	245,659

Votes - Wording and Amounts

Vote	(dollars)	1991-92 Main Estimates
	Labour	
	Department	
1	Labour - Operating expenditures and the expenses of delegates engaged in activities related to Canada's role in international labour affairs	**62,092,000**
5	Labour - The grants listed in the Estimates and contributions	**56,832,000**

Program by Activities

(thousands of dollars)	1991-92 Main Estimates						1990-91 Main Estimates
	Authorized person-years*	Budgetary					
		Operating	Capital	Transfer Payments	Less: Revenues credited to the vote	**Total**	
Mediation and Conciliation	62	4,865	4	-	-	**4,869**	4,803
Labour Operations	499	34,257	540	8,105	-	**42,902**	38,407
Policy and Communications	148	12,026	22	2,275	-	**14,323**	14,477
Older Worker Adjustment	29	4,076	101	115,352	-	**119,529**	130,668
Injury Compensation	33	92,546	-	10	46,183	**46,373**	46,056
Corporate Systems and Services	166	11,624	133	-	-	**11,757**	11,248
	937	159,394	800	125,742	46,183	**239,753**	245,659
1990-91 Authorized person-years	898						

* See Figure 40, page 64, for additional information on person-years.

B. Use of 1989-90 Authorities - Volume II of the Public Accounts

Financial Requirements by Authority

Vote	(dollars)	Main Estimates	Total Available for Use	Actual Use
	Labour Canada			
1	Operating expenditures and the expenses of delegates engaged in activities related to Canada's role in international labour affairs	52,836,000	58,936,000	58,055,435
5	The grants listed in the Estimates and contributions	10,075,000	56,575,000	32,481,582
(S)	Minister of Labour – Salary and motor car allowance	47,800	48,200	48,200
(S)	Payments of compensation respecting government employees (Government Employees Compensation Act) and merchant seamen (Merchant Seamen Compensation Act)	43,010,000	38,488,938	38,488,938
(S)	Contribution to employee benefit plans	5,834,000	5,810,211	5,810,211
(S)	Labour adjustment benefits (Labour Adjustment Benefits Act)	90,500,000	96,197,979	96,197,979
(S)	Refunds of amounts credited to revenue in previous years	-	83	83
	Total Program - Budgetary	202,302,800	256,056,411	231,082,428

Section I
Program Overview

A. Highlights of Plans and Recent Performance

1. Plans for 1991-92

The plans the Department has made for 1991-92 are closely linked to its strategic priorities which support the government's in regard to economic renewal, safety and security, and a more compassionate and caring society:

To Promote a More Stable and Productive Workplace

- the possibility of developing further preventive-grievance mediation services will be examined (see page 20);
- support for existing and new joint labour-management ventures at the sector level will continue; several are now underway, such as the Sectoral Skills Council of the Electrical Industry (see page 45), the Western Wood Products Forum (see page 45), and the Council of Maritime Affairs (see page 30);
- changes to the Labour Outreach Programs are being considered; the aim would be to broaden the range of subjects addressed to provide more flexible and timely access (see page 48);
- appropriate continuing involvement of Labour Canada will be ensured in interdepartmental consultations on the development of government policy initiatives such as bankruptcy, labour adjustment measures in the fishing industry, the environment, and international trade (see page 45);

To Promote a Fairer Workplace

- Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards) will be reviewed and efforts will be made to improve such areas as wage recovery and maternity-related workplace protection (see page 37);

To Promote a Safer Workplace

- the Department is hosting a National Conference on Workplace Safety and Health, the results of which should influence future safety and health policies and direction (see page 34);
- continue with the technical review of the Canada Occupational Safety and Health Regulations dealing with building safety, hazardous substances, materials handling and other matters (see page 34); and

- implement the fire inspection and engineering services for Indian reserves required as a result of transfer of responsibility from Indian and Northern Affairs (see page 40).

Other initiatives are in progress or are to be undertaken which do not necessarily have a direct impact on any of the above priorities, but will or should have major consequences for the efficiency, productivity, and effectiveness of Labour Canada programs:

- injury compensation initiatives started in 1989-90 are continuing, including amendments to the Government Employees Compensation Act (GECA), streamlining of the administration of GECA, negotiation of a standard administrative agreement with provincial Workers Compensation Boards, and recovery of actual administrative costs from Crown Corporations and agencies (see pages 56 and 57);

- cost recovery is being explored by a number of departmental programs in order to better assess real demand for publications and services and as a means to finance new products and services (see pages 46 and 47); and

- delivery of services and products is being further enhanced through the continuing implementation of an information technology strategy which is upgrading the architecture and systems design of all the major data bases in the Department to "state of the market" and, in some cases, cutting-edge technology (see page 20); in one case, these changes will improve direct electronic access by clients (see page 47).

2. Key Accomplishments during 1989-90 and Part of 1990-91

- **Work Stoppages** - settlement of 91% of all disputes referred to mediation and conciliation officers; key settlements were achieved in 1989-90 in the airline, broadcasting, grain-handling, mining, rail, water transportation and trucking industries (see page 27);

- **Regulations Review** - completion of the COSH Regulations on Lighting and the renumbering of parts of the Code in 1989-90, and undertaking a review of the regulations on Levels of Sound, Hazardous Substances, Confined Spaces, Building Safety and Material Handling (see page 34);

- **Non-Smokers' Health Act** - development of policies and procedures for the application of the act. Administrative procedures related to ticketing were discussed with provincial and federal authorities in 1990-91;

- **Coal Mining Safety Regulations** - amendments allowing for the creation of a Coal Mining Safety Commission for the Cape Breton Development Corporation (see page 34);

- **Safety and Health, and Labour Standards** - undertaking of over 19,000 interventions under Parts II (Occupational Safety and Health) and III (Labour Standards) of the Canada Labour Code (see pages 35 and 38), the initiation of an Equal Pay Inspection Program in the latter part of 1989-90 (see page 37), and over 6,000 interventions in fire inspections and engineering services (see page 40);

- **Older Worker Adjustment** - the signing of framework agreements with the provinces of British Columbia, Manitoba, Ontario, Quebec, New Brunswick, Nova Scotia and Newfoundland; in 1989-90, 60 lay-offs were designated, 644 older workers were certified, and $23 million of federal funds were spent in the purchase of annuities (see page 51),

- **Labour-Management-Government Cooperation** - the sponsoring by the Minister of Labour of a roundtable on sectoral labour-management cooperation, which brought together representatives of existing associations to assess past developments and recommend future directions; consultative activities focused on the development of new associations in the British Columbia construction industry and the food processing industry;

  also, a change of focus of the Technology Impact Program to more "action-oriented" joint labour-management projects; support through the Labour Issues Assistance Fund to projects such as a feasibility study by the Canadian Labour Congress on the establishment of a national venture capital fund, and joint labour-management workshops sponsored by the Chamber of Commerce in geographic areas experiencing economic difficulties; and assistance to joint labour-management sectoral bodies through the Labour Assignment Program by providing personnel to act as executive directors (see page 48);

- **Work and Family** - a successful series of seminars on family-responsive benefits, attended by senior representatives of leading edge organizations, featured the Minister of Labour and the Minister responsible for the Status of Women as keynote speakers in five major Canadian centres (see page 46);

- **Workplace Equality** - release of four new publications including *Work-Related Child-Care in Canada* and *Building the Future: Profiles of Canadian Women in Trades*; and bringing representatives of business, labour, government, women's organizations and special interest groups together to participate in a stimulating Round Table discussion on issues concerning women in trades (see page 46); and

- **Cost Recovery** - a policy of cost recovery was adopted in 1989-90, particularly with respect to major departmental publications, in order to better assess real demand and to finance new products and services (see pages 46 and 47).

B. Financial Summaries

1. Summary of Financial Requirements

Funding requirements for the Labour Program for both the Estimates year and the current fiscal year are presented by activity in Figure 1.

Figure 1: Financial Requirements by Activity

(thousands of dollars)	Estimates 1991-92	Forecast 1990-91	Change	For Details See Page
Mediation and Conciliation	**4,869**	4,716	153	25-30
Labour Operations	**42,902**	38,978	3,924	31-42
Policy and Communications	**14,323**	14,027	296	43-48
Older Worker Adjustment	**119,529**	139,598	(20,069)	49-52
Injury Compensation	**92,556**	86,856	5,700	53-58
Corporate Systems and Services	**11,757**	11,107	650	59-61
	285,936	295,282	(9,346)	
Less-Receipts and Revenues Credited to Vote*	**46,183**	40,800	5,383	
	239,753	254,482	(14,729)	
Person-years**: Controlled by TB	**937**	910	27	
Other	**10**	10	0	
	947	920	27	

* These receipts and revenues are derived from the Injury Compensation Activity.

** See Figure 40 on page 64 for additional information on person-years.

Explanation of Change: The net decrease of $14.7 million (6%) in the 1991-92 requirements over the 1990-91 forecast is due primarily to the following:

	($ Million)
• fire protection engineering and inspection services on Indian reserves;	2.1
• reprofiling of 1989-90 contribution funds for the Program for Older Worker Adjustment;	(9.0)
• other personnel costs, such as overtime, severance pay and bilingual bonus;	0.5
• inflation allowance for salaries and wages and employee benefit plans;	2.4

	($ Million)
• federal sales tax reduction;	(0.7)
• statutory labour adjustment benefits payments; and	(11.2)
• statutory Labour Adjustment Benefits payments	0.2

The increase in person-years in due mainly to fire protection engineering and inspection services on Indian reserves.

Explanation of 1990-91 Forecast: The 1990-91 forecast (which is based on information available to management as of November 30, 1990) is $8.8 million or 4% and 12 person-years or 1% higher than the 1990-91 Main Estimates of $245.7 million and 898 person-years respectively (see Spending Authorities, page 4). The difference of $8.8 million and 12 person-years is due to fire protection engineering and inspection services on Indian reserves and statutory Labour Adjustment Benefits payments.

2. Review of Financial Performance

Figure 2: 1989-90 Financial Performance

(thousands of dollars)	1989-90		
	Actual	Main Estimates	Change
Budgetary			
Mediation and Conciliation	4,251	4,459	(208)
Labour Operations	37,106	36,902	204
Policy and Communications	14,580	13,932	648
Older Worker Adjustment	121,268	91,037	30,231
Injury Compensation	77,229	78,366	(1,137)
Corporate Systems and Services	13,642	11,707	1,935
	268,076	236,403	31,673
Less-Receipts and Revenues Credited to Vote*	36,994	34,100	2,894
	231,082	202,303	28,779
Non-Budgetary			
Injury Compensation	-	-	-
	231,082	202,303	28,779
Person-years**: Controlled by TB	891	877	14
Other	10	10	-
	901	887	14

* These receipts and revenues are derived from the Injury Compensation Activity.

** See Figure 40, page 64, for additional information on person-years.

Explanation of Change: The increase of $28.8 million or 14% in the 1989-90 expenditures over the Main Estimates is due primarily to the following items:

	($ Million)
• Supplementary Estimates for the establishment of the Program for Older Worker Adjustment;	24.5
• statutory Labour Adjustment Benefits payments;	5.7
• statutory Injury Compensation payments;	(4.5)
• additional salary costs related mainly to retroactive contract settlements.	2.6

C. Background

1. Introduction

Jurisdiction over labour matters in Canada is divided between provincial legislatures and Parliament. Although the power to legislate in the field of labour relations is primarily the constitutional responsibility of the provinces, Parliament also has constitutional authority to enact labour legislation in relation to matters over which it has exclusive power to legislate. Labour Canada has a particular responsibility with respect to those Acts of Parliament listed in the Mandate sub-section on page 14.

The Canada Labour Code, which Labour Canada administers, is the principal federal legislation governing labour-management relations, occupational safety and health, and conditions of work. The Code applies overall to employees and their employers across Canada engaged in federally regulated works, businesses or undertakings. These include industries involved in interprovincial or international rail, road and pipeline transportation, shipping and related services, air transportation, interprovincial and international telecommunications, broadcasting, banks and certain Crown corporations. Also included are industries declared by Parliament to be for the general advantage of Canada, such as uranium mining and grain handling.

All three parts of the Code apply to the above undertakings, but each part has additional fields of application. For instance, Part I (Industrial Relations) applies to all industries in the Yukon and Northwest Territories, while Part II (Occupational Safety and Health) and Part III (Labour Standards) do not; Part II also applies to the federal public service, but Part I and Part III do not. The number of employees covered by each part thus vary; Part I, Part II and Part III cover approximately 470,000, one million, and 650,000 employees, respectively.

The Department also has the responsibility, as provided by the Department of Labour Act, to collect, digest, publish and generally disseminate statistical and other information relating to the conditions of labour and to conduct inquiries into important industrial questions upon which adequate information may not at present be available. The Department's mandate under the Act was enlarged on June 29, 1989, through an amendment granting the Minister of Labour authority to enter into agreements with various parties, subject to the approval of the Governor in Council, for the purpose of providing periodic income assistance payments to certain older workers involved in major permanent layoffs. This amendment provided the legislative authority for the Program for Older Worker Adjustment (see pages 49 to 52 in Section II).

While many of the Program's operations are restricted to those sectors within the federal jurisdiction, particularly in the Mediation and Conciliation, Labour Operations and Injury Compensation activities (see their structure on page 15), the Program is also concerned with improvements to the labour relations system and climate in all of Canada. Its concerns also involve general labour issues as they may be affected by, and impact upon, public policy choices by the government as a whole. In this larger context, the Department's education, communication, promotion, information, consultation, grants and contributions, labour adjustment, and policy research and analysis programs are not limited to the sectors under federal jurisdiction but are national in scope. The Department is also concerned with the improvement of labour standards in all parts of the world and plays a leadership role in Canada's international involvement with labour bodies such as the International Labour Organization (ILO).

2. Special Relationships

The Department maintains special relationships with public and private organizations that seek to achieve objectives compatible with those of the Program.

Canadian labour organizations and federations, organizations representing employers' and business sectors' interests, and provincial and territorial governments are among its principal interlocutors. The Program also maintains an active involvement in organizations pertinent to the administration of labour affairs, such as the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation, which is composed of representatives of federal, provincial and territorial departments of Labour; the Canadian Standards Association; and the Canadian Labour Market and Productivity Centre (CLMPC), of which the Deputy Minister of Labour is a member of the Board of Directors.

At the federal level, Program operations interface with those of: the Canada Labour Relations Board, which is an independent quasi-judicial body with statutory powers under the Canada Labour Code; the Canadian Centre for Occupational Health and Safety (CCOHS), which is a national information service involving governments (federal, provincial, and territorial), employers and workers, that reports to Parliament through the Minister of Labour; the National Transportation Agency of Canada, Transport Canada, the National Energy Board, Energy Mines and Resources Canada and Indian and Northern Affairs Canada, through the Canada Oil and Gas Lands Administration (COGLA), regarding the safety and health of employees employed on board trains, ships and aircraft while in operation or in oil and gas exploration and development on certain Canada Lands; Employment and Immigration Canada for the administration of the Labour Adjustment Benefits Program and other activities related to employment training and adjustment; the Solicitor General of Canada for the administration of the federal Penitentiary Inmates Accident Compensation Regulations; Consumer and Corporate Affairs Canada and the Hazardous Materials Information Review Commission for the administration of the Workplace Hazardous Materials Information System (WHMIS); National Health and Welfare and the Treasury Board Secretariat for the protection of the health and safety of public servants; and the Department of External Affairs and International Trade, regarding Canadian participation in the activities of international labour organizations, such as the ILO. On an adhoc basis the Department also interacts with other departments and organizations in the course of the review of emerging policy issues or programs that have labour relations implications.

Administrative arrangements with provincial and territorial governments also exist for the administration of particular aspects of the Program. For instance, the Provinces of British Columbia, Manitoba, Ontario, Quebec, New Brunswick, Nova Scotia and Newfoundland have signed Framework Agreements with the Federal Government to formalize the policies and procedures relating to the operations of the Program for Older Worker Adjustment (POWA) (see pages 49 to 52. The agreements with the provincial workers' compensation boards for the administration of injury compensation benefits for federal government employees and the Memorandum of Understanding signed with the Province of Manitoba providing for the application of its occupational safety and health regulations to the operations of Hudson Bay Mining and Smelting in the Flin Flon area, are other such arrangements.

3. Mandate

The mandate of Labour Canada derives essentially from the Department of Labour Act, the Canada Labour Code, the Fair Wages and Hours of Labour Act, the Government Employees Compensation Act, the Merchant Seamen Compensation Act, the Labour Adjustment Benefits Act, and the Non-Smokers' Health Act.

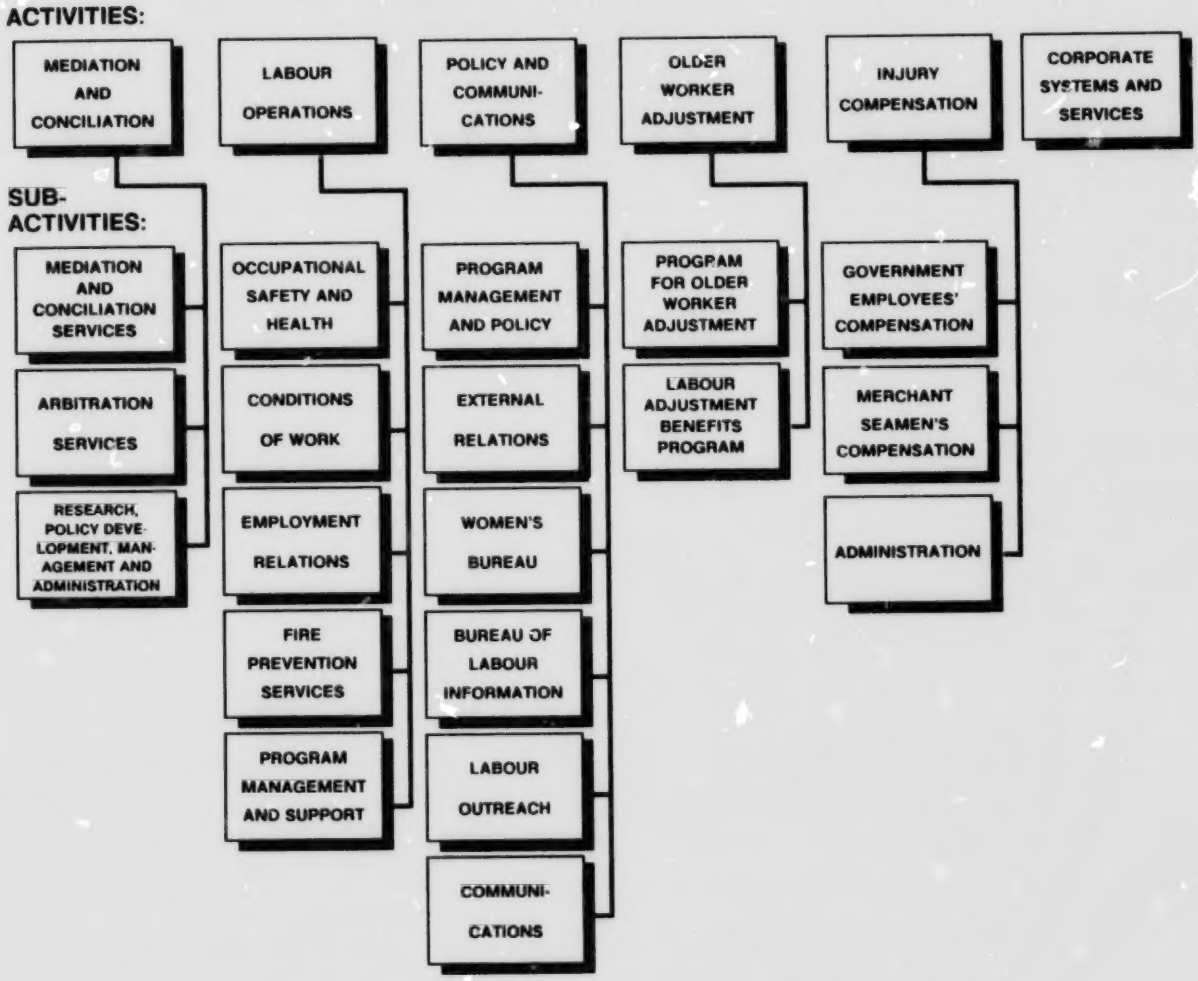
4. Program Objectives

The objectives of the Labour Program are: to facilitate and sustain stable industrial relations and a safe, fair, and equitable workplace; to collect and disseminate labour-related statistics and information; and to generally foster constructive labour-management-government relations.

5. Program Organization for Delivery

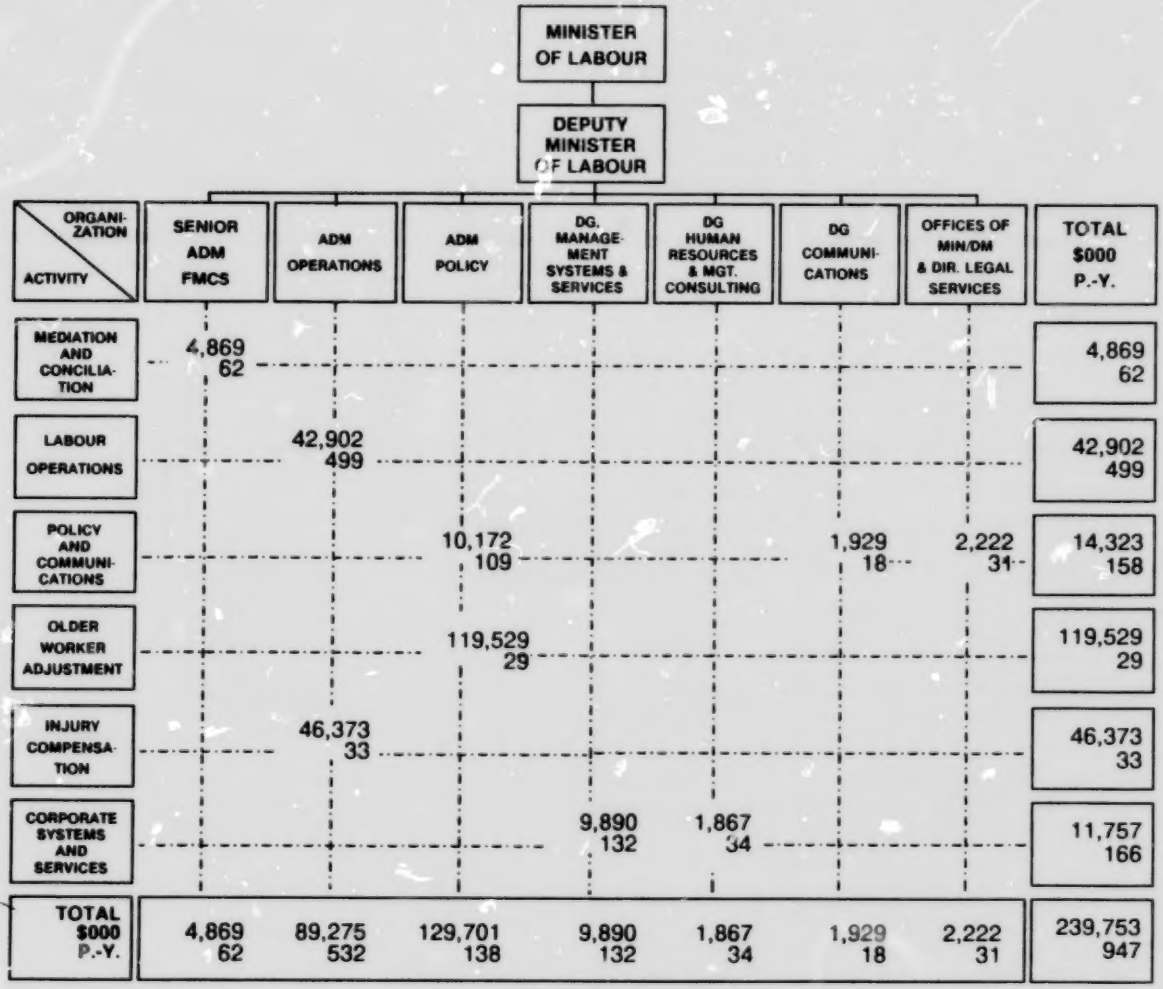
Activity Structure: The Labour Program comprises six activities divided into sub-activities, the Corporate Systems and Services Activity excepted. This activity is described on page 59. Detailed information for each of the Program activities is presented in Section II, Analysis by Activity, pages 25 to 61.

Figure 3: Labour Program Activity Structure



Organization Structure: The Minister of Labour is responsible for the Labour Program. The Program is managed by the Deputy Minister of Labour, who is directly assisted by a Senior Assistant Deputy Minister also responsible for FMCS (the Federal Mediation and Conciliation Service), two Assistant Deputy Ministers (Operations and Policy), three Directors General (Management Systems and Services, Human Resources and Management Consulting, and Communications), and one Director (Legal Services). The accountability relationships of these senior managers with the Program activities and the related resource requirements for 1990-91 are outlined in Figure 4 below.

Figure 4: 1991-92 Resource Requirements by Activity/Organization ($000 and Person-Years)

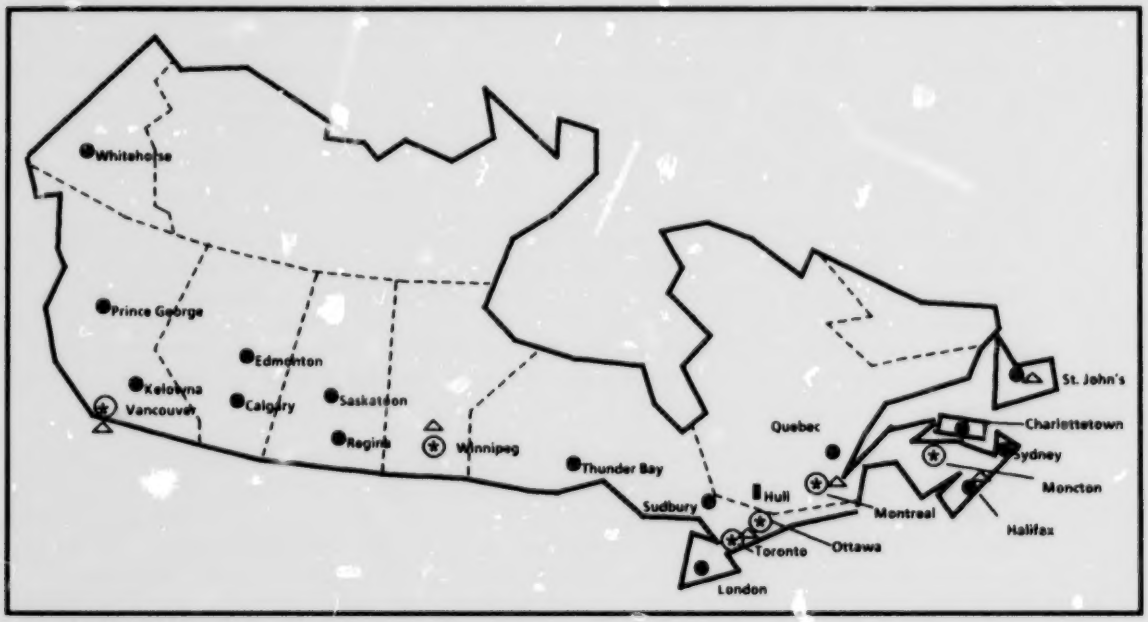


ORGANIZATION / ACTIVITY	SENIOR ADM FMCS	ADM OPERATIONS	ADM POLICY	DG, MANAGEMENT SYSTEMS & SERVICES	DG HUMAN RESOURCES & MGT. CONSULTING	DG COMMUNICATIONS	OFFICES OF MIN/DM & DIR. LEGAL SERVICES	TOTAL $000 P.-Y.
MEDIATION AND CONCILIATION	4,869 62							4,869 62
LABOUR OPERATIONS		42,902 499						42,902 499
POLICY AND COMMUNICATIONS			10,172 109			1,929 18	2,222 31	14,323 158
OLDER WORKER ADJUSTMENT			119,529 29					119,529 29
INJURY COMPENSATION		46,373 33						46,373 33
CORPORATE SYSTEMS AND SERVICES				9,890 132	1,867 34			11,757 166
TOTAL $000 P.-Y.	4,869 62	89,275 532	129,701 138	9,890 132	1,867 34	1,929 18	2,222 31	239,753 947

The Labour Program is delivered through a decentralized organization consisting of a national headquarters situated in Hull, Quebec, and a network of regional, district and local offices across Canada, where are located about 45% of departmental employees. Figure 5 below shows the geographic location of these offices.

The Labour Operations offices are grouped administratively into six regions, each managed by a regional director reporting to the Assistant Deputy Minister, Operations. The regional headquarters are situated in: Moncton for the Atlantic Region; Montreal for the St. Lawrence Region; Ottawa for the National Capital Region; Toronto for the Great Lakes Region; Winnipeg for the Central Region; and Vancouver for the Mountain Region. The Mediation and Conciliation field offices report to headquarters through the Director General of Mediation and Conciliation, and are located in St. John's, Halifax, Montreal, Toronto, Winnipeg, and Vancouver. Approximately 78% and 34% respectively of the Labour Operations and Mediation and Conciliation program staff are located in the regions.

Figure 5: Labour Canada Offices



▮ **National Headquarters**

* **Regional Headquarters**

○● **District or Local Offices**

△ **FMCS Field Offices**

D. Planning Perspective

1. External Factors Influencing the Program

The following are the principal external factors affecting the Labour Program during the Estimates year.

Pressures for Industrial Adjustment : Industrial adjustment may become more rapid due to such factors as technological change, reduced international trade barriers, depletion of some natural resources, decreasing government regulation of industry, and corporate restructuring. The Department will continue its efforts to develop appropriate initiatives relating to the impact of such adjustment issues on labour and the workplace. Issues arising from both the Labour Force Development Strategy (LFDS) and the Report of the Advisory Council on Adjustment will be examined in the context of a review of Part III (Labour Standards) of the Canada Labour Code. Labour Canada will continue its involvement in the development and subsequent implementation of the LFDS, particularly in encouraging an effective role for joint labour-management sectoral committees.

Factors affecting Collective Bargaining : At the bargaining table, more complex issues are being raised in the light of changing economic circumstances. A greater flexibility in the management of operations and other concessions are being sought by employers, in particular with respect to scheduling, hours of work and the contracting out of work. Unions look to the areas of job security, the future value of current pension contributions and technological change and its impact on employment. Concurrently, mediation and conciliation activity is becoming equally complex and involved.

A further area affecting collective bargaining at several major employers under the jurisdiction of the Canada Labour Code relates to bargaining unit reviews being conducted by the Canada Labour Relations Board. In recent years the Board has reviewed the structure of existing bargaining units at Canada Post, Marine Atlantic and VIA Rail; the Board is currently considering applications affecting CBC/Radio Canada, CP and CN Rail. The ramifications of the Board's deliberations and decisions have a great effect on bargaining both before and after decisions are issued.

An additional factor affecting mediation and conciliation activity relates to the 1989 Supreme Court of Canada decision concerning Alberta Government Telephones. Through this decision telecommunications companies which are not Crown Corporations, such as those in Atlantic Canada, have come under the purview of the Code. As a result, additional responsibilities were added to the existing caseload of the Federal Mediation and Conciliation Service.

Increased Participation of Women in the Workforce and Overlap Between Work and Family Responsibilities : A number of factors are directing the Department to increase efforts towards a fairer workplace: (a) public opinion supports more government efforts in this area; (b) the First Ministers and the federal government have made a commitment to adopt measures to help balance work and family responsibilities; (c) the increasing female participation rate (see Figure 6) and growing numbers of part-time workers suggest that equity will affect more workers; and (d) large numbers of two-earner families and increasing numbers of sole support parents will lead to an increasing overlap between work and family responsibilities for a great number of Canadians. (See pages 37 and 46 for examples of Departmental activities in these areas.)

Figure 6: Participation rate and labour force by sex, Canada, 1975 to 1989

Year	Participation rate[1]		Labour Force[2]			Women as a percentage of total labour force
	Women	Men	Women	Men	Total[3]	
1975	44.4	78.4	3,680	6,294	9,974	36.9
1976	45.2	77.6	3,836	6,368	10,203	37.6
1977	46.0	77.7	3,996	6,505	10,500	38.1
1978	47.9	78.1	4,239	6,657	10,895	38.9
1979	49.0	78.5	4,420	6,811	11,231	39.4
1980	50.4	78.4	4,638	6,935	11,573	40.1
1981	51.7	78.4	4,849	7,051	11,899	40.8
1982	51.7	77.0	4,916	7,009	11,926	41.2
1983	52.6	76.7	5,057	7,052	12,109	41.8
1984	53.6	76.6	5,216	7,100	12,316	42.4
1985	54.6	76.6	5,365	7,167	12,532	42.8
1986	55.3	76.6	5,502	7,244	12,746	43.2
1987	56.4	76.6	5,679	7,332	13,011	43.6
1988	57.4	76.6	5,853	7,422	13,275	44.1
1989	57.9	76.7	5,978	7,525	13,503	44.3

1 The participation rate represents the Labour force expressed as a percentage of the population 15 years of age and over. The participation rate for each group (women and men) is the Labour force in that group expressed as a percentage of the population for that group.

2 The labour force is that part of the population 15 years and over which, at the time of the survey, was either employed or unemployed. Persons not counted in the labour force include those in the population 15 years and over who, at the time of the survey, were going to school, were too ill to work, had personal responsibilities that prevented them from being employed,were retired, laid off or fired, had not worked in the last five years, or had never worked.

3 (In thousands) (Figures may not add to total due to rounding).

Sources: Statistics Canada, Household Surveys Division, Labour Force Annual Averages, (Feb. 84, March 89 and Dec. 89/Jan. 90) (Cat. no. 71-529, 71-001).

Increasing Concern over Environmental Issues: Increasing concern over environment-related health issues and new environmental policies may affect employment. However, new economic opportunities will probably be provided by a growing environmental industry sector. The Department will be participating in domestic and international activities related to environmental reform and will be examining environmental issues related to the workplace.

Greater sophistication of the clientele: More and more, large employers and labour organizations have their own specialists and legal counsellors and more readily challenge labour affairs officers' credentials or even their "right to inspect". Individual employees also, out of a greater concern for the environment and for the conditions of their work environment in particular, are demanding more of their employers and of government regulators in assuring better safety and health standards in the workplace. The liability of government regulators in providing this assurance has been tested in the courts (e.g. Federal Court case against Transport Canada involving accident at Wapiti Aviation Ltd.)

Departmental staff are dealing with progressively more complex technical issues as the areas of application of their mandate widen. In the area of equal pay for instance, Labour affairs officers, increasingly, are facing workplaces with very sophisticated pay systems requiring knowledge and understanding of new applications of computerization.

An Expanding Departmental Mandate / Federal Labour Jurisdiction: A case is before the Ontario Court of Appeal, which if upheld, would further extend the federal labour jurisdiction to employees at Ontario Hydro nuclear installations.

2. Initiatives

New Initiatives

The Department is not planning any new initiatives in 1991-92 that would significantly change the nature, direction or operation of the Program, which have not already been announced or are being implemented or consolidated in the Estimates Year.

Update on Previously Reported Initiatives

Grievance Mediation Program: In a continuing effort to serve the needs of its clients, FMCS has been giving consideration to formalizing current ad hoc preventive and grievance mediation endeavours. Key considerations include the need, appropriateness and cost effectiveness of such a program. Delays with respect to this initiative have been due to vacancies in key staff positions which are in the process of being filled.

Information Systems: The Labour Operations Information System (LOIS) regional modules were installed in the six regional offices in the course of 1989-90. The national module is being piloted in the first and second quarters of 1990-91, and after an evaluation, should be installed in the Operations Headquarters Branches during the last quarter of the year. Work is continuing on the conversion of the Mediation-Arbitration Records System (MARS) to the new central departmental automated system technology. By the end of 1990-91, the conversion to this "state-of-the-market" technology should be complete. The Collective Agreement Information Retrieval System (CAIRS), which was implemented in 1986-87 under the auspices of the Bureau of Labour Information, is being revised to improve direct electronic access to some of the information contained in this computerized database; the conversion of CAIRS to the new technology is still scheduled for completion in 1990-91.

E. Program Effectiveness

Program effectiveness measures at Labour Canada are derived from cyclical evaluation studies of the various components of the Labour Program, special management reviews and studies, and ongoing management information collected on Program activities and resources.

The diversity of factors affecting program performance and the multitude of stakeholders in the field of labour affairs in Canada make it difficult to properly attribute program impacts and effects. Proxy measures have to be used, extrapolating Program effectiveness from the effectiveness of each of its activities. Indicators of Program performance are provided in the "Performance Information and Resource Justification" sub-sections of the analysis of each Program activity in Section II (pages 25 to 61).

Program effectiveness is directly related to the achievement of Program objectives and the effective utilization of resources. While these objectives are targetted mainly to the sectors under federal jurisdiction, they are also pursued in the national and international contexts whenever appropriate. Effectiveness with regard to each of the objectives is discussed below, including references to pertinent departmental program evaluation activities.

To facilitate and sustain stable industrial relations and a safe, fair, and equitable workplace: This objective is carried out mainly through the Program's Mediation and Conciliation, Labour Operations, Injury Compensation, and Older Worker Adjustment activities. With the exception of the latter activity, which is a national program that provides adjustment benefits to special groups of laid-off older workers (see pages 49 to 52), these activities are primarily concerned with the conduct of labour-management relations and the provision of minimum standards for occupational safety and health and conditions of employment in federal workplaces, and the payment of compensation benefits to federal employees covered by the Government Employees Compensation Act. The sectors included in the federal jurisdiction are described in the Introduction on page 13.

While all Program activities mentioned in the preceding paragraph also contribute to the achievement of this objective in the national and international contexts, the Policy and Communications Activity has a primary responsibility in these areas. The Corporate Systems and Services Activity contributes as well by providing operational and administrative support to the other activities.

Stable industrial relations exist when labour-management disputes or differences in federal workplaces are resolved by the parties themselves or with third-party assistance, without disruption of the production process or the flow of goods and services or threat to the viability of an enterprise, industry or local, regional, provincial, territorial or federal economies. The occurrence of work stoppages and the consequent number of person-days lost as a percentage of all available time may thus be considered an indicator of the stability of industrial relations in the federal jurisdiction in any given period. The number of requests for the appointment of arbitrators and adjudicators under Part I and Part III of the Canada Labour Code is also a significant indicator.

The Program has, in the majority of cases, no direct control over the issues or factors that influence the stability of the industrial relations system. As a proxy measure, the Department considers that the percentage of mediation and conciliation cases resolved by its officers without

work stoppage (90% average) is a fair indicator of program effectiveness. On average, less than 0.5% of all available work time is lost because of labour disputes in the federal jurisdiction. See figures 9, 10 and 11 in the Mediation and Conciliation Activity on pages 28 and 29 for more details.

Over the next 18 months, the Arbitration Services and the Mediation and Conciliation Services components of the Mediation and Conciliation Activity, a key contributor to this Program objective, are scheduled to be evaluated (in 1990-91 and 1991-92, respectively).

A safe, fair, and equitable workplace is one which complies with the minimum standards set by federal legislation and regulations regarding occupational safety and health, conditions of employment and termination of employment, equity in employment opportunities and worker treatment, and compensation (both monetary and non-monetary) for efforts in the workplace during employment (e.g., minimum wage, injury compensation benefits) and after cessation of employment (e.g., recovery of wages due, labour adjustment benefits).

In view of the high number of federal establishments (over 38,000), the Department ascertains compliance with federal standards only in those establishments which are targeted for planned inspections in any given year or are the object of departmental investigations as a result of complaints received against them. The number of complaints and planned inspections and the number of cases that were found in non-compliance, under either Part II or Part III of the Canada Labour Code, are shown in the analysis of the Labour Operations Activity in Section II as the main indicators of effectiveness with respect to this objective (see figures 16, 17, 19 and 20 on pages 36, 38 and 39). The percentage of time spent on each type of activity under Part II and Part III of the Code is a useful indicator of the workload configuration (see figures 15 and 18 on pages 35 and 38).

In 1989-90, a major evaluation study of the **Occupational Safety and Health Sub-activity** was completed. The OSH project was important as elements of both the process and the content had wide ranging applicability and usefulness. From a content standpoint, OSH is one of Labour Canada's major regulatory programs, accounting for approximately one-quarter of the department's person years. A major element of the study included an econometric pilot project. The econometric component, using data from the Central Region's Labour Operations Information System (LOIS), was designed to measure the impact and the program's achievements in relation to its objectives. A major aspect of the process was the extensive use made of a Steering Committee comprised of representatives internal and external to the Department.

The OSH evaluation examined the following issues: (1) Is the current mix of activities effective ? (2) Does the allocation of resources to program targets result in an optimization of the effectiveness of the program ? and, (3) Do data systems provide the information needed to support management decisions with respect to the stated objective of the program ?

On the whole, the OSH study found that the program was functioning well and managed well. The evaluation concluded that major strides have been made over the past decade in areas such as Labour Affairs Officer (LAO) training, data systems development and the setting of proactive priorities. Recommendations were made to continue the development of data collection and retrieval systems to maximize program delivery; to enhance services to support and maximize LAO delivery activities; to develop a sentinel system to capture early warnings of

early warnings of occupational safety and health risks; to further refine, formalize and promulgate objective approaches and techniques for targeting resources; to reinforce the communication of the OSH focus, strategies and priorities to all levels; and to continue work on the econometric study. The study team recognized that the recommendations associated with the development and collection of complex occupational health indicators could require additional resources.

Program management has already agreed to proceed with further econometric analysis, testing preliminary results on program effectiveness and design integrity of the econometric model.

An **evaluation study of the Labour Standards** Sub-activity is scheduled for completion in the latter part of 1990-91. The issues under review are the following: (1) What role should Labour Canada - and as a corollary, the unions, employers and employees - play in the realm of Labour Standards ? (2) Is the program in tune with the rapid changes in the work environment ? Is the program currently equitable and fair with respect to its client groups ? (3) Is the current mix of program activities and resources adequate for an effective and efficient enforcement of the recommendations ?

An evaluation framework of the new **Program for Older Worker Adjustment** and a combined audit and evaluation study of **Fire Prevention Services**, both supporting this objective, are also planned for 1991-92.

To collect and disseminate labour-related statistics and information: This objective has been an integral part of the Department's responsibilities since its foundation in 1900 and is vested in the Department of Labour Act. The Act mandates the Department to collect, digest, publish, and generally disseminate statistical and other information relating to the conditions of labour and to conduct inquiries into important industrial questions upon which adequate information may not be available. This objective also directly supports the achievement of the other two objectives of the Program.

All Program activities contribute to this objective by providing pertinent information specific to their areas of responsibility. However, the Bureau of Labour Information, the Communications Directorate, the Women's Bureau, the Occupational Safety and Health Branch and the departmental library exercise important corporate responsibilities for the achievement of this objective. Similarly, the Informatics Branch plays an important role in ensuring the effectiveness and efficiency of the systems supporting this objective. The External Relations sub-activity also provides labour information in the federal, federal-provincial, and international contexts.

Program effectiveness with regard to this objective is measured by the volume of information products and services provided, as well as the volume of the external demand for those products and services. External demand is also, in itself, an indication of the quality, and usefulness to departmental clients, of the information provided by the Department. The volume of external demand varies with each of the departmental information producers mentioned in the preceding paragraph; further performance information and resource justification will be found in Section II of the Expenditure Plan, in the analysis of the Policy and Communications Activity (pages 46 and 47).

Evaluation frameworks, setting the possible parameters for future evaluation studies of the Bureau of Labour Information (BLI) and Communications sub-activities, were completed in 1989-90.

The **BLI Framework** includes a profile of the program, identifies the potential evaluation issues and their associated indicators, information and data requirements, and provides cost estimates for an evaluation study which is tentatively scheduled for fiscal year 1991-92.

The **Communications Framework** focuses on the communications function rather than the directorate. The structure of the framework is consistent with the requirements of the Government Communications Policy (1989). This framework will form the basis of a study tentatively scheduled for 1993-94.

To generally foster constructive labour-management-government relations: This objective supports government policies promoting cooperation between labour and management, and between labour and government, to facilitate the processes of public policy analysis and decision making. The enhancement of labour's role in these processes is vital in facilitating meaningful, productive relations among labour, business, and government, particularly in federal concerns.

Although this objective permeates all Program activities and interventions, each of the sub-activities of the Policy and Communications Activity carries out special corporate responsibilities: Program Management and Policy (ongoing liaison with the federal Cabinet/bureaucracy on policy issues affecting the Labour Program); External Relations (consultations with key labour and business clients, federal-provincial-territorial governments, and international labour organizations); Labour Outreach (administration of the Labour Assignment Program, the Technology Impact Program, and the Labour Issues Assistance Fund); Bureau of Labour Information (collective bargaining information); Women's Bureau (research, policy analysis and development, and information regarding issues affecting women); and Communications (general public information coordination).

Program effectiveness in this area is indicated by specific instances of the joint involvement, or participation, of the major economic partners, particularly the labour movement, in Canadian or international events or issues leading to developments beneficial to the Canadian society or economy in general and to Canadian workers in particular. For example, the area has facilitated interaction between the labour movement and a number of government departments on issues such as literacy and racism. Other examples will be found in the performance information and resource justification sub-section of the analysis of the Policy and Communications Activity, starting on page 45.

An evaluation of the **Labour Education Program**, which supports this objective, is scheduled for completion in 1990. The issues under investigation are the following : (1) Does the Labour Education Program (LEP) contribute to the improved operation of the Canadian industrial relations system ? (2) Does the LEP contribute to a more equitable distribution of the public funds devoted to industrial relations education ? (3) Is the LEP administered in an efficient manner, consistent with Labour Canada's overall mandate and with the operation of other Labour Canada programs? (4) Are there any other administrative measures or alternative forms of program delivery which would bring better financial and quality control to the program?

Section II
Analysis by Activity

A. Mediation and Conciliation

Objective

To promote and sustain a stable industrial relations environment through the provision of third-party dispute resolution assistance in the federal jurisdiction and the implementation of innovative strategies, policies, and legislative proposals.

Description

The Mediation and Conciliation Activity, through the Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS), fulfils the statutory responsibilities under the Canada Labour Code for the provision of conciliation, mediation, arbitration, and adjudication assistance for dispute resolution in the federal private sector; the adoption of dispute prevention initiatives to maintain stable labour-management relations; and the provision of industrial relations expertise for policy formulation and implementation and legislative development.

The activity is divided into three sub-activities: Mediation and Conciliation Services; Arbitration Services; and Research, Policy Development, Management and Administration.

Mediation and Conciliation Services: The objective of this sub-activity is to provide effective settlement of industrial relations disputes under the Canada Labour Code, Part I. The sub-activity involves the appointment of conciliation officers, conciliation commissioners and conciliation boards, mediators and industrial inquiry commissions, and the processing of requests to the Minister for consent to complain of alleged unfair labour practices, including allegations of failure to bargain in good faith. Other services provided include preventive mediation and a "first contact" program for parties new to collective bargaining in the federal jurisdiction.

Arbitration Services: The objective of this sub-activity is to provide for third-party arbitration and adjudication assistance under the Canada Labour Code, Parts I and III. The sub-activity involves the appointment of arbitrators and the establishment of arbitration boards in instances involving grievance (or "rights") disputes, the appointment of adjudicators in complaints of alleged unjust dismissal, and the appointment of arbitrators in cases of group termination of employment. Arbitration Services also publishes the Arbitration Services Reporter and maintains the National Inventory and Subject Index of arbitral and adjudication awards.

Research, Policy Development, Management and Administration: The objective of this sub-activity is to conduct research, to provide policy advice and proposals, and to manage programs and resources. The sub-activity involves the research and analysis of industrial relations problems, the development of policy and legislation, the provision of technical advice and support to third-party appointees and senior officials, and the management of program resources in an effective, efficient and economic manner.

Resource Summaries

The Mediation and Conciliation Activity accounts for approximately 2% of the total 1991-92 Program expenditures and 7% of the total person-years.

Figure 7: Activity Resource Summary

(thousands of dollars)	**Estimates 1991-92**		Forecast 1990-91		Actual 1989-90	
	$	**P-Y**	**$**	**P-Y**	**$**	**P-Y**
Mediation and Conciliation Services	**2,774**	**36**	2,769	35	2,405	30
Arbitration Services	**871**	**8**	783	8	767	7
Research, Policy Development, Management and Administration	**1,224**	**18**	1,164	19	1,079	19
	4,869	**62**	4,716	62	4,251	56

Of the 1990-91 expenditures, 99.9% are for operating expenses.

Explanation of Change: The net increase in expenditures over the period is due mainly to inflation adjustments for salaries and wages and employee benefits along with increased costs for severance pay and equal pay.

Figure 8: 1989-90 Financial Performance

(thousands of dollars)	1989-90					
	Actual		Main Estimates		**Change**	
	$	**P-Y**	**$**	**P-Y**	**$**	**P-Y**
Mediation and Conciliation Services	2,405	30	2,502	35	**(97)**	**(5)**
Arbitration Services	767	7	791	8	**(24)**	**(1)**
Research, Policy Development, Management and Administration	1,079	19	1,166	19	**(87)**	**-**
	4,251	56	4,459	62	**(208)**	**(6)**

Explanation of Change: The lapse in person-years was due to delays in the staffing process and difficulty in filling specialized positions. The lapse in dollars was due to salary costs related to the person-year underutilization and operating costs related to the Departmental policy of increased reliance on labour and management and conciliation officers to settle contract disputes rather than appoint external conciliation commissioners.

Performance Information and Resource Justification

Mediation and Conciliation Services: This sub-activity requires $2,774,000 and 36 person-years.

Workload: The potential mediation and conciliation caseload consists of bargaining situations involving renewal of expiring collective agreements plus bargaining for first collective agreements as a result of new certifications. The actual caseload consists of disputes in which a "notice of dispute" was filed with the Minister of Labour pursuant to the Canada Labour Code, Part I, and which involved a conciliation or mediation appointment.

During the fiscal year 1989-90, the caseload remained at high levels. The percentage of cases requiring conciliation assistance returned to more usual levels in contrast to 1988-89. In that year only about 15% of agreements were reached by the parties in direct negotiation (i.e. without third-party assistance); however, during 1989-90 this figure rose to 40%. This was counter-balanced by the increasing complexity of disputes which in turn leads to longer negotiation periods.

Figure 9 on page 28 illustrates the levels of potential and actual demand for mediation and conciliation assistance over the last three fiscal years and contains a forecast for 1990-91 and 1991-92.

Effectiveness: The primary measure of effectiveness of the Mediation and Conciliation Services sub-activity is the percentage of cases settled without a work stoppage. As indicated in Figure 10 on page 28, despite the variety of outside influences affecting collective bargaining in the federal jurisdiction, the sub-activity has consistently achieved a settlement ratio in the 90% range. During 1989-90 for instance, the settlement ratio was 91%. Key settlements during the year were achieved in the broadcasting, grain handling, longshoring, railway, trucking and ground transportation and shipping sectors.

Time lost due to work stoppages decreased significantly from the previous fiscal year, from 1.3% of all available work time in 1988-89 to .09% in 1989-90. The number of work stoppages also fell from 32 in 1988-89 to 28 in the 1989-90 fiscal year.

As can be seen in Figure 10, the number of appointments of conciliation commissioners (industrial relations experts outside the public service retained on a per diem basis) has been decreasing over the last few years, as the Department has placed greater reliance on staff conciliators and mediators.

Figure 9: Collective Bargaining under the Canada Labour Code and the Federal Mediation and Conciliation Service Caseload

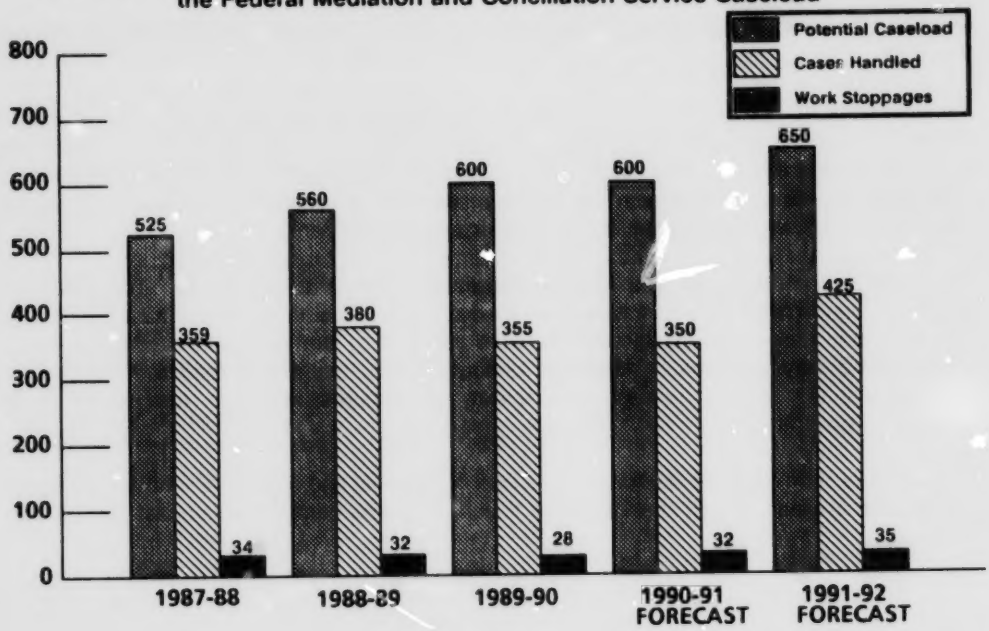
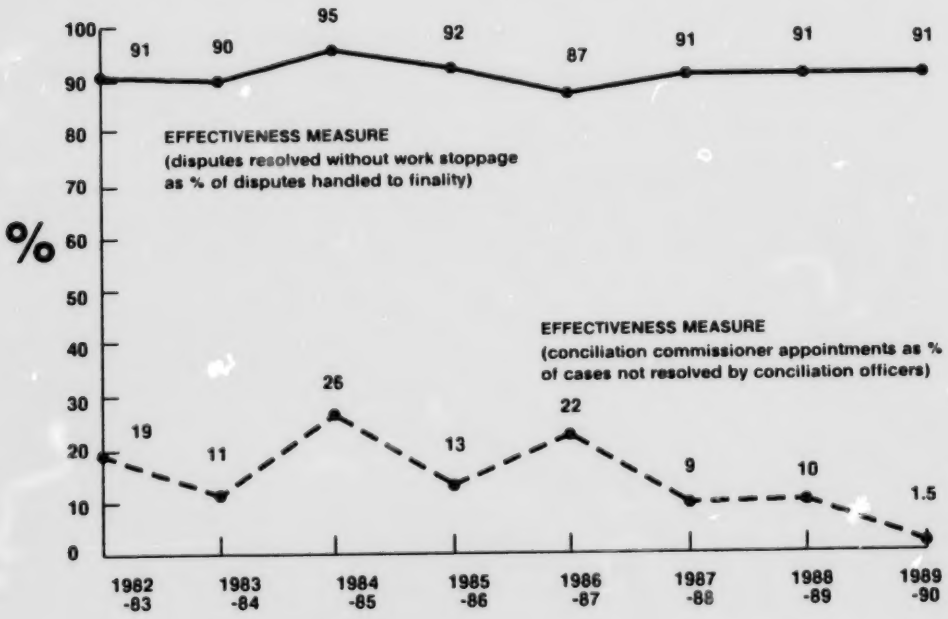


Figure 10: Effectiveness Measure - Mediation and Conciliation Services



Arbitration Services: This sub-activity requires $871,000 and eight person-years. With the exception of the maintenance of the Index of Arbitral and Adjudication Awards and the publication of the *Arbitration Services Reporter*, the workload of this sub-activity is totally keyed to demand.

Workload: The Canada Labour Code, Part I, requires that all disputes over the interpretation or administration of a collective agreement ("rights" disputes) be resolved without stoppage of work. Requests to the Minister of Labour for the appointment of arbitrators to resolve these disputes emanate directly from the parties. Under Part III of the Code, requests for referral of alleged unjust dismissal complaints to adjudication are made at the regional office level and are referred to Arbitration Services only after efforts to bring about a settlement have failed (see Figure 21 on page 39). Thus, only cases referred to Arbitration Services for ministerial appointments are considered in the calculation of workload. By October 1, 1990, it appeared that there would be an increase in the number of requests for the appointment of adjudicators. This trend has materialized and is expected to continue into 1991-92. Figure 11 provides a multi-year indication of the caseload for the sub-activity.

Figure 11: Arbitration Services Caseload

	Part I			Part III
	Requests	Cases Settled[1]	Arbitrators Appointed	Adjudicators Appointed
1987-88	90	52	36	143
1988-89[2]	134	110	37	145
1989-90	101	40	69	127
1990-91[3]	93	43	53	225
1991-92[3]	93	43	53	225

1 Differences resolved before appointment of arbitrator.
2 As of April 1, 1988, the methodology for calculating Part I statistics was changed: "cases settled" and "arbitrators appointed" relate to requests either received in the current fiscal year or carried over from previous years.
3 Forecast.

Research, Policy Development, Management and Administration: This sub-activity requires $1,224,000 and 18 person-years in 1991-92, representing 25% and 29%, respectively, of the total resources devoted to the Mediation and Conciliation Activity. The corresponding figures for 1990-91 and 1989-90 are also shown in Figure 12 below. Resource allocation for this sub-activity is largely dependent on the demand for third-party assistance as described in the two previous sub-activities, as well as on the demand for expert advice and information emanating from various sources within and outside the Department.

Figure 12: Research, Policy Development, Management and Administration Resources as a Percentage of Total Activity Resources

	Estimates 1991-92	Forecast 1990-91	Actual 1989-90
Expenditures ($000)	**1,224 (25%)**	1,164 (25%)	1,079 (25%)
Person-Years	**18 (29%)**	19 (31%)	19 (34%)

In line with departmental objectives to promote a stable labour-management relations environment and encourage joint labour-management initiatives, the Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS) has seconded a member of its staff to serve as the executive director to the Council of Maritime Affairs (COMA). COMA is a joint body established by shipowners and seafaring unions of the Great Lakes shipping industry to address certain human resource issues facing the industry. The importance of the council and the benefit of departmental participation in such endeavours were highlighted in the 1990 negotiations in Great Lakes shipping when the parties agreed to refer the outstanding bargaining issues of technological change and job redundancy to COMA for study.

Internally, work is ongoing with respect to the conversion of the Mediation-Arbitration Records System (MARS) to the new departmental information systems technology which was required for a better interface with other government systems. It is anticipated that the conversion will be complete by the beginning of fiscal year 1991-92.

B. Labour Operations

Objectives

To promote and enforce client compliance with federal labour legislation in the areas of occupational safety and health, labour standards and equal pay, and acceptance by workers, unions, and employers of their respective responsibilities under the legislation; to provide policies and guidelines for consideration by Treasury Board for the provision of fire prevention services for properties owned and/or controlled by the Government of Canada; and to foster constructive employment relations in the workplace.

Description

The Labour Operations Activity includes operations in regional offices and at headquarters devoted to: the development and administration of legislated programs directed towards a safe and healthy working environment and fair and equitable opportunities in employment; the provision of fire prevention services in all buildings owned and/or controlled by the Government of Canada; and the promotion and implementation of non-legislated activities aimed at constructive employment relations in the workplace and a work force better informed on union and socio-economic affairs.

Five sub-activities have been identified within this activity for the purposes of management accountability. They are: Occupational Safety and Health, Labour Standards (formerly Conditions of Work), Employment Relations, Fire Prevention Services, and Program Management and Support.

Occupational Safety and Health: This sub-activity involves operations intended to promote and enforce compliance with the provisions of Part II of the Canada Labour Code and its regulations in order to prevent accidents and injuries. The operations include the review of regulations, policies and procedures, workplace inspections, responses to complaints, accident investigations, technical surveys, assistance to safety and health committees and representatives, safety audits, monitoring, and promotional and informational activities. The sub-activity also includes the Departmental operations related to the Workplace Hazardous Materials Information System (WHMIS) and the Non-Smokers' Health Act.

Labour Standards (formerly Conditions of Work): The objective of this sub-activity is to establish and protect employees' rights to fair and equitable conditions of employment. Its operations are intended to promote and enforce compliance with the provisions of Part III of the Canada Labour Code and the Fair Wages and Hours of Labour Act and their regulations. These operations include the review of regulations, policies and procedures, inspections, investigations of complaints and unjust dismissals, and promotional and informational activities.

Employment Relations: The objective of this sub-activity is to foster responsible and cooperative employer-employee relations within the working environment and a work force better informed on union and socio-economic affairs. It includes the Labour Education Program, which assists labour organizations in funding education for union members, and other activities related to the promotion of Labour Canada program in the regions.

Fire Prevention Services: This sub-activity involves operations intended to provide fire prevention services for the properties owned and/or controlled by the Government of Canada, pursuant to a Memorandum of Understanding with the Treasury Board. The sub-activity includes the development and provision of policies and guidelines for consideration by Treasury Board as the employer, fire inspections, fire investigations, review of building plans, and advice on policies, building designs and materials. It also includes the provision of fire inspection and engineering services for major buildings on Indian reserves.

Program Management and Support: This sub-activity involves the provision of administrative support, policy development, and management of the different programs and resources included in the activity, at headquarters and in the regions, to increase productivity and improve the service to the clientele in an economical, efficient and effective manner. The sub-activity includes the development, implementation, and monitoring of the Program's automated systems supporting the activity. It also includes the development and delivery of national training programs for the labour affairs officers.

Resource Summaries

The Labour Operations Activity accounts for approximately 18% of the total 1991-92 Program expenditures and 53% of the total person-years.

Figure 13: Activity Resource Summary

(thousands of dollars)	**Estimates 1991-92**		Forecast 1990-91		Actual 1989-90	
	$	**P-Y**	$	P-Y	$	P-Y
Occupational Safety and Health	**11,709**	**172**	11,937	185	10,765	163
Labour Standards	**7,557**	**124**	7,233	126	6,177	107
Employment Relations	**9,110**	**17**	8,789	13	8,803	16
Fire Prevention Services	**6,555**	**86**	3,566	52	3,085	55
Program Management and Support	**7,971**	**100**	7,453	97	8,276	112
	42,902	**499**	38,978	473	37,106	453

Of the 1991-92 expenditures, 79.8% are for operating expenses and 18.9% are for grants and contributions.

Explanation of Change: The increase in person-years over the period is mainly due to fire protection and inspection services on Indian reserves. The change in Occupational Safety and Health and Fire Prevention Services is due to activities now being recorded under Fire Prevention instead of Part II of the Canada Labour Code. The increase in expenditures is primarily due to the following major items:

	($ Million)
• fire protection engineering and inspection services on Indian reserves;	3.1
• inflation allowance over the period on salaries and wages and employee benefit plans.	2.6

Figure 14: 1989-90 Financial Performance

(thousands of dollars)	1989-90					
	Actual		Main Estimates		Change	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Occupational Safety and Health	10,765	163	12,656	205	**(1,891)**	**(42)**
Labour Standards	6,177	107	6,531	119	**(354)**	**(12)**
Employment Relations	8,803	16	8,524	13	**279**	**3**
Fire Prevention Services	3,085	55	1,993	29	**1,092**	**26**
Program Management and Support	8,276	112	7,198	94	**1,078**	**18**
	37,106	453	36,902	460	**204**	**(7)**

Explanation of Change: The overall difference between actual person-years and the Main Estimates for 1989-90 was caused by vacancies and delayed staffing, which were used to offset resources required in the Injury Compensation Activity for claims processing. The change in the Occupational Safety and Health utilization was due to activities now being recorded under Fire Prevention rather than Part II of the Canada Labour Code. The decrease in dollars and person-years in Labour Standards was due to a reassignment of resources to other sub-activities. The increased utilization in Program Management and Support was mainly due to the creation of Data Base Administrator functions in each region and at headquarters. Additional salary costs related to retroactive contract settlements were also an important part of the overall increase in dollars.

Performance Information and Resource Justification

Occupational Safety and Health: This sub-activity requires $11,709,000 and 172 person-years. During 1991-92, it will continue to assist employers in achieving internal responsibility as envisioned in the compliance policy through a number of interventions such as inspections, responses to complaints and refusals to work, technical surveys, safety audits, counselling and assistance to safety and health committees and representatives.

A national conference on occupational safety and health in the 1990s is being convened in March 1991 to review current and future direction in the OSH field with specialists and senior policy makers from organized labour, industry, and federal, provincial and territorial governments.

To maintain the currency of the federal legislation, a technical review of the Canada Occupational Safety and Health (COSH) Regulations, initiated in 1986-87, is continuing through a tripartite consultation process with labour, government and industry. Nine regulations have been reviewed to date, including the regulations on lighting and renumbering of parts of the Code. The review of regulations regarding levels of sound, building safety and material handling was initiated in 1989-90 and is continuing in the current year; the regulations on hazardous substances and the regulations on the safety of operating employees in the air, rail and marine sectors are scheduled for review in the Estimates year.

Amendments to the Coal Mining Safety Regulations were passed in 1989-90 allowing for the creation of a Coal Mining Safety Commission for the Cape Breton Development Corporation (DEVCO). The Commission, unique in Canada, will allow for a more efficient operation of the mine, while ensuring the health and safety of the workers. The constitution of the Commission gives representatives of the management and unions of DEVCO authority to develop and approve practical application of regulations in mining. The Commission has a chairman designated by the federal Minister of Labour and four other members appointed on the recommendations of DEVCO and its employees.

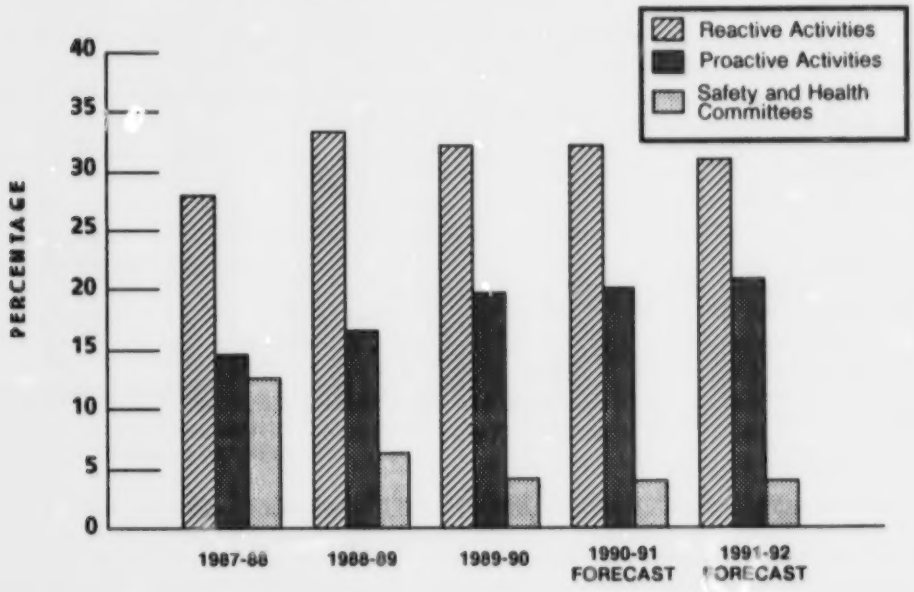
Labour Canada has been an active member of the Interdepartmental Committee on Biotechnology and all pertinent sub-groups. Under the chairmanship of Industry, Science and Technology (ISTC), this committee administers the Biotechnology Strategy Fund established to promote the industry. The Department has succeeded in sensitizing other members of the committee to the occupational and health aspects of the issue and created the multi-stakeholder Occupational Safety and Health Steering Committee on Biotechnology to support the strategy and help fulfil the directive from Cabinet. The steering committee met a number of times during 1989-90 to define its terms of reference. Members of the committee include federal and provincial representatives, organized labour, industry and academia. The steering committee has agreed to hold a seminar in 1990, which will assist in the identification of the potential issues.

Within the framework of the National Drug Strategy, Labour Canada and Health and Welfare Canada held consultations with representatives of labour and management on the issue of Employee Assistance Programs (EAPs). The consultations concluded in the spring of 1990 recommended the establishment by Labour Canada of a program of promotional, educational and facilitation activities in the workplace to assist private EAP initiatives within the federally-regulated private sector. This matter is now under consideration.

Workload Indicators: Workload indicators of the Occupational Safety and Health sub-activity are expressed in terms of percentages of the total time devoted to reactive and proactive activities and safety and health committee activities (see Figure 15 on the next page).

Reactive activities include responses to complaints under Part II, refusals to work, and accident investigations. Proactive activities are those related to the promotion of programs, counselling, planned inspections and safety audits under Part II. Safety and health committee activities relate to the assistance/counselling provided in the establishment and maintenance of safety and health committees and/or representatives as required by the Code.

Figure 15: Percentage of Time Spent by Type of Activity under Part II of the Canada Labour Code



Performance Indicators: The performance indicators used for the sub-activity are in the following areas: inspection activities and complaint activities. In both cases, a comparison is established between the total number of activities and the number of cases of non-compliance, where violations of the provisions of Part II of the Canada Labour Code were found (see figures 16 and 17 on page 36).

Inspection Activities: Planned inspections under Part II form the basis on which the Department can establish an employer compliance profile and ensure that hazards and violations of the Code are detected and corrected. The total number of planned inspections has increased over the last few years, as the significant resources devoted to the establishment of safety and health committees since 1986-87 (when they were made mandatory) have been redirected to proactive activities. With regard to the health and safety committees, the Department is now assuming more of a monitoring role. Inspection guides were developed during 1989-90 and will be tested during the current year.

Complaint Activities: The total number of complaints has increased over the last few years, mainly because of the increasing concern of employees for safety and health in their workplaces.

Figure 16: Inspections under Part II of the Canada Labour Code - Cases of Non-compliance

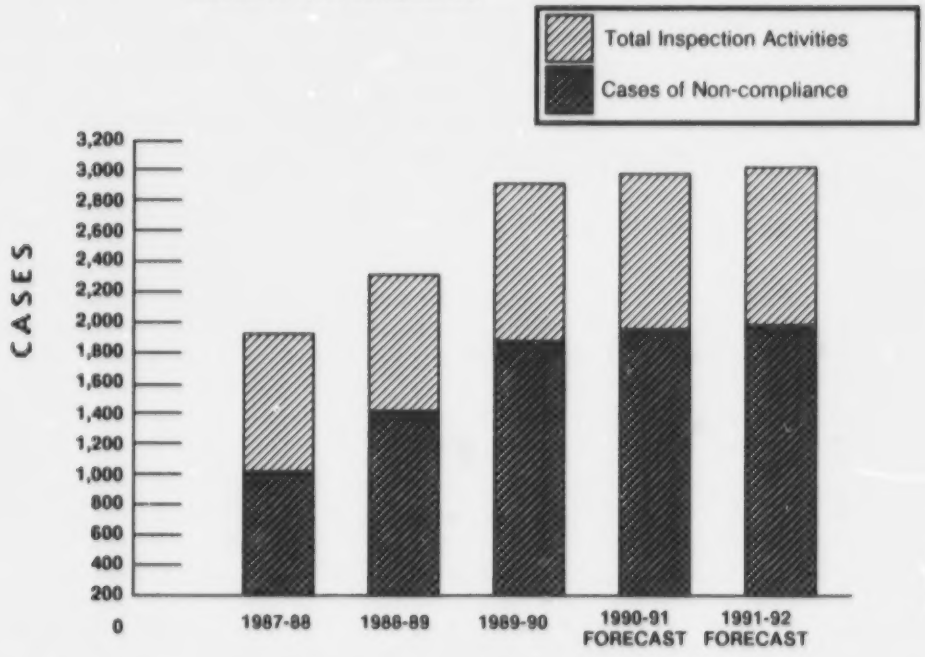
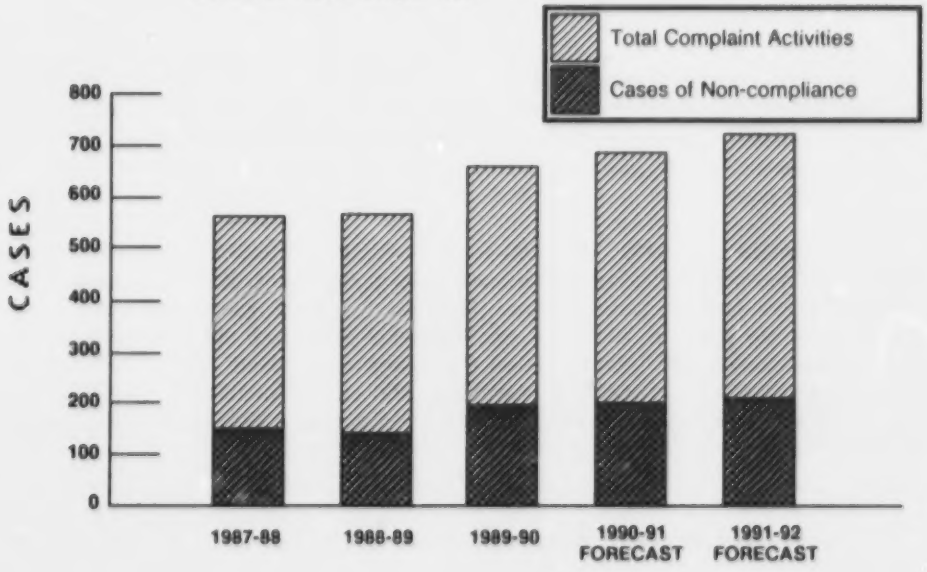


Figure 17: Complaints under Part II of the Canada Labour Code - Cases of Non-compliance



Labour Standards: This sub-activity requires $7,557,000 and 124 person-years. During 1991-92, it will continue to assist employers to achieve internal responsibility as envisioned in the compliance policy through a number of interventions such as inspections, responses to complaints and unjust dismissals, and counselling.

To ensure the currency of the federal legislation, a technical review of Part III regulations will continue through a tripartite consultation process with labour, government and industry. In addition, a review of Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards) is now underway. This review is also conducted through a tripartite consultation process.

This sub-activity is also responsible for the development and delivery of an Equal Pay for Work of Equal Value program designed to eliminate sex-based wage discrimination within federal jurisdiction establishments. During the earlier stages of the program, emphasis was placed on educational activities and monitoring of employer progress toward implementation of the legislation. Since 1986, over 750 of the largest employers in the federal jurisdiction have been contacted at least once and the majority (over 72%) have acted to ensure compliance. The Department will monitor their progress until implementation is complete. Inspections are planned for 1990-91 which may lead to referrals to the Commission of the apparent cases of wage discrimination based on gender.

The Department has actively supported industry-wide pay equity initiatives. Seven employer associations in industries such as trucking, communications, cable broadcasting and air transport have, through these initiatives, helped over 350 employers to comply with the federal legislation. The Department also promotes union involvement in the equal pay implementation process and has produced informational materials and held seminars to support the education and monitoring phases of the program.

Workload Indicators: Workload indicators of the Labour Standards sub-activity are expressed in terms of percentages of total time devoted to reactive and proactive activities (see Figure 18 on page 38). Reactive activities include responses to complaints under Part III, unjust dismissals and wage complaints. Proactive activities are those related to the promotion of programs, counselling, planned inspections, wage surveys and equal pay activities.

Performance Indicators: The indicators for the Labour Standards sub-activity are in the following areas: **inspection activities** and **complaint activities**, where a comparison is established between the total number of activities and the number of cases of non-compliance, where violations of the provisions of Part III of the Code were found (see Figure 19 on page 38 and Figure 20 on page 39); and the **number of unjust dismissals**, which compares the total number of unjust dismissals cases with the number of cases settled by labour affairs officers (LAOs), the balance being referred for adjudication (see Figure 21 on page 39). The proportion of unjust dismissals settled by LAOs provides an indicator of their effectiveness in dealing with employer and employee alike. On average, a success rate in the 76% range has been maintained.

The unjust dismissal provision of Part III of the Canada Labour Code was enacted in 1978 to provide individual job security for non-unionized employees. This legislation provides the complainant with an inexpensive and expeditious method of resolving the complaint. The provision mandates a labour affairs officer to attempt to resolve the complaint. Most unsuccessful LAO interventions result in the Minister naming an adjudicator who makes a determination in the case (see Figure 11 on page 29)

Figure 18: Percentage of Time Spent by Type of Activity under Part III of the Canada Labour Code and the Fair Wages and Hours of Labour Act

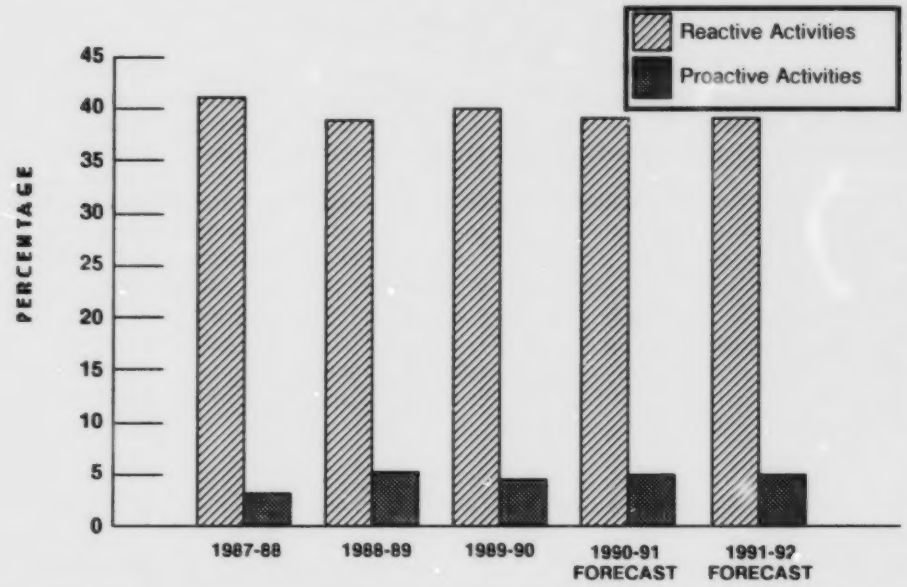


Figure 19: Inspections under Part III of the Canada Labour Code - Cases of Non-compliance

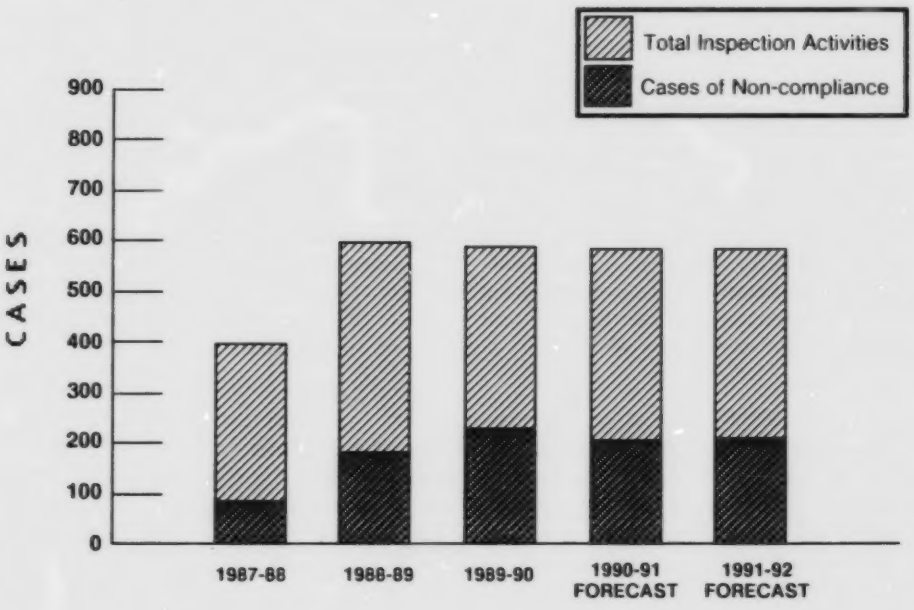


Figure 20: Complaints under Part III of the Canada Labour Code - Cases of Non-compliance

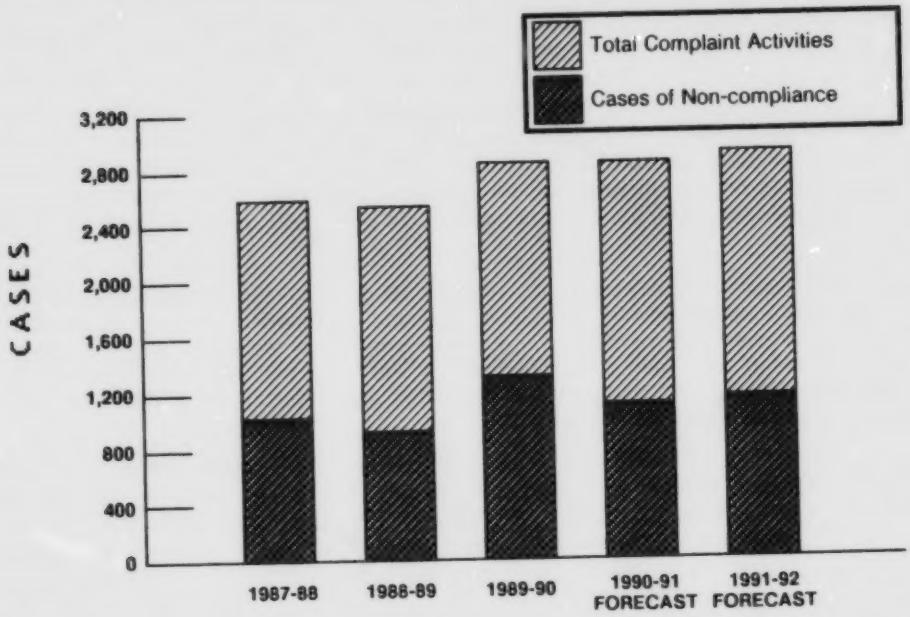
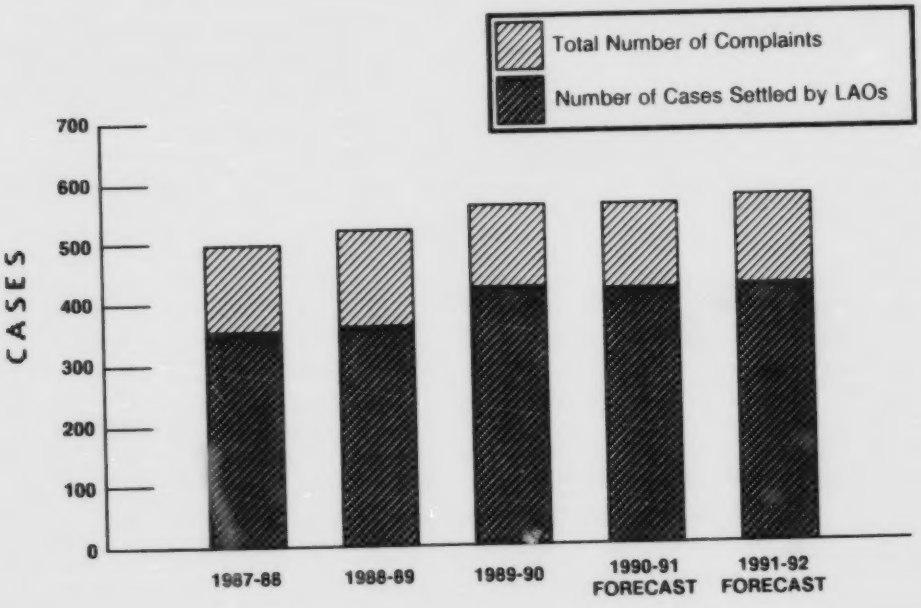


Figure 21: Unjust Dismissal Cases Settled by Labour Affairs Officers (LAOs)



Employment Relations: This sub-activity requires $9,110,000 and 17 person-years. Bridge-building initiatives under this sub-activity are conducted in the districts and regions with industries, unions, and associations in an effort to learn about the concerns of the clientele, establish and maintain contacts with labour and management, and foster responsible and cooperative employer-employee relations within the working environment. Of the total sub-activity resources in 1991-92, $8,035,000 are required for contributions under the Labour Education Program to the Canadian Labour Congress (CLC), other central and large labour organizations not affiliated with the CLC, other unaffiliated unions, individual union members, and the Atlantic Region Labour Education Centre. These contributions are subject to a full annual report by the recipients on the utilization of the resources provided. (for a breakdown of the labour education contributions, see the first four items of the contributions section in Figure 41 on page 65).

Fire Prevention Services: This sub-activity requires $6,555,000 and 86 person-years. In September 1990, the responsibility for fire inspections and engineering services in all public buildings on Indian reserves was transferred from the Department of Indian and Northern Affairs to Labour Canada, along with adequate resources. In the latter part of 1990-91 and in the Estimates year, the Program will integrate the resources and organize the delivery of these services (see the workload forecasts in Figure 22 below)

The engineering units at headquarters and in the regions have reviewed the plans for a number of federal projects: some at the design stage, such as the St. Hubert Space Agency, the Beijing Embassy in China and Terminal 2 in Toronto, and others at different stages of construction such as the Canadian Broadcasting Corporation (CBC) and Terminal 3 in Toronto, the Canadian Embassy in Tokyo, the Museum of Civilization in Hull and renovations of the Parliament Buildings in Ottawa.

Fire inspections have been conducted on Indian reserves and in federal buildings. Three major fires were investigated: an Agriculture Canada barn in LaPocatière, Québec, a wharf in British Columbia and an adult detention camp in Kingston, Ontario.

Workload Indicators: Workload indicators of this sub-activity are in the area of fire prevention and fire engineering services and were collected as of 1989-90.

Figure 22: Workload - Fire Prevention Services

	1991-92*	1990-91*	1989-90
Fire Prevention Engineering Services			
Plan Reviews	**1,660**	1,530	1,491
Project Inspections	**350**	300	319
Engineering Surveys	**70**	60	40
Client Counselling	**2,100**	1,900	1,710
Fire Prevention Services			
Fire Inspections	**660**	550	522
Follow-up Visits	**75**	40	25
Fire Investigations	**44**	35	39
Client Education - Promotion	**100**	70	60
Assistance to Fire Emergency Organizations	**50**	40	10
Fire Safety Plan Reviews	**30**	25	7

*Forecast

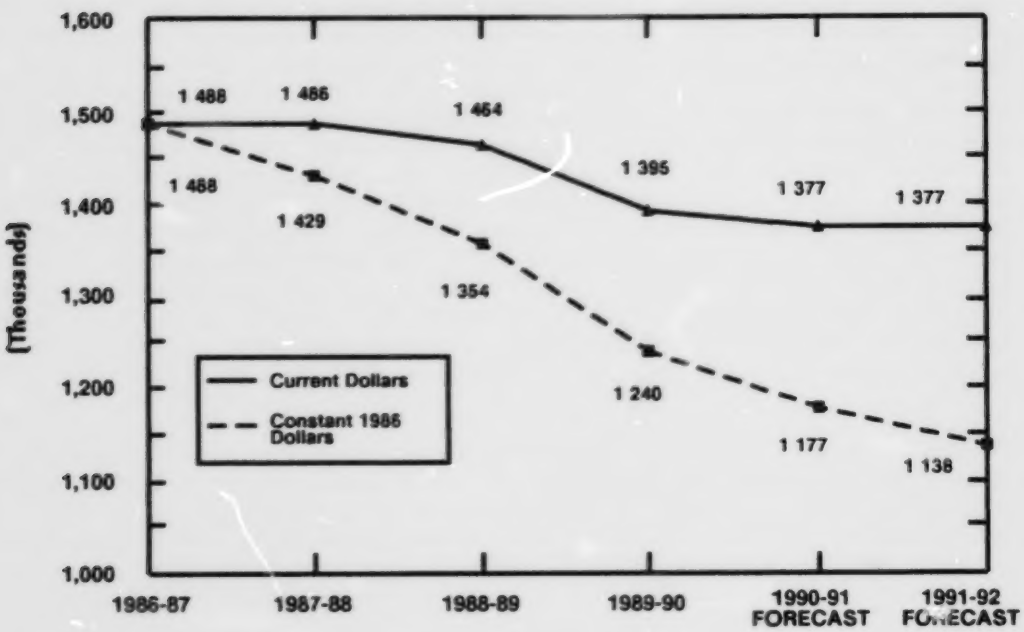
Program Management and Support: This sub-activity requires $7,971,000 and 100 person-years, representing 19% and 20%, respectively, of the total resources devoted to the Labour Operations Activity. The corresponding figures for 1990-91 and 1989-90 are also shown in Figure 23. Resource allocation for this sub-activity is largely dependent on the workloads in the other sub-activities.

Figure 23: Program Management and Support Resources as a Percentage of Total Activity Resources

	Estimates 1991-92	Forecast 1990-91	Actual 1989-90
Expenditures ($000)	**7,971 (19%)**	7,453 (19%)	8,276 (22%)
Person-Years	**100 (20%)**	97 (21%)	112 (25%)

Performance Indicators: The indicators for this sub-activity are in the following areas: cost per field day and training requirements for LAOs. The cost per field day (see Figure 24) is arrived at by dividing the total operating budget of the Labour Operations Activity (including salaries, operating and capital, but excluding contributions) by the total number of standard inspector days produced in the field each year.

Figure 24: Cost per Field Day



The decrease in the cost per field day since 1987 has been accomplished through the allocation of additional person-year resources to inspection activities while operating budgets have remained relatively constant. The yearly number of field days produced over the period increased from 18,000 in 1987-88 to 21,000 in 1989-90. The allocation of additional person-years to inspection activities was made possible through the receipt of 12 person-years from the Treasury Board and through other measures such as management delayering and productivity improvements which allowed for a more efficient utilization of resources. Specific initiatives taken to improve the performance and productivity of field officers included: streamlining the mandatory training program, providing a computerized system for the follow-up of assignments and the updating of the client universe data, producing operational guidelines and procedures, and providing direct access to the technical data banks of the Canadian Centre for Occupational Health and Safety.

Training for new recruits was centralized in 1989-90 and a team of national trainers composed of labour affairs officers and other specialists was put together to deliver the training. Four basic training sessions on Part II of the Code and six on Part III were offered to a total of 52 inspectors. In addition, a Part II course was designed and offered to safety officers in the extended jurisdiction (Transport Canada and COGLA): 72 officers received the two-week training course. An Advanced Investigative Techniques and Para-Legal Application course was also offered four times during the year to a total of 38 participants. Other courses offered by technical experts on staff included Equal Pay, Industrial Hygiene and Occupational Health, Respiratory Protective Devices, Emergency Kits and Industrial Hygiene Measurements and Instrumentation.

The regional module of the Labour Operations Information System (LOIS) was installed in the six regional offices. The national module of the system is currently being piloted and should be installed at Headquarters in the latter part of 1990-91. The Labour Operations Information System (LOIS) is a computerized database that allows officers and management to collect and analyze information related to worksites covered by the federal jurisdiction and includes the assignments conducted at those sites, the violations found and the action taken.

A Labour Canada compact laser disk including Parts II and III legislation, regulations, legal decisions and program directives was produced by the Canadian Centre for Occupational Health and Safety. The disk is now being tested and, if satisfactory, will be produced and updated for all districts and regions. Apart from the reference material specific to Labour Canada, the disk will provide field officers with direct access to the Centre's technical data on hazardous substances.

C. Policy and Communications

Objectives

To provide policy direction and management for the Labour Program; to foster greater communication and understanding among the general public, labour, business, and governments and facilitate the representation of their respective concerns and interests in sectoral, national, federal-provincial-territorial, and international policy forums; to provide analysis, research, and information on labour matters; and to promote improvements to the situation of women in the labour force.

Description

The Policy and Communications Activity involves: the general management and broad policy direction for the Labour Program; the analysis and development of labour-related policies on economic and social issues; the maintenance of effective working relations with other federal departments, employer and employee organizations, the provinces and territories, and international labour agencies; the provision of research and information towards the improvement of the situation of women in the labour force; the provision and analysis of labour-related statistics and information; the facilitation of consultations and related initiatives to encourage the involvement of the labour movement in the policy-making process; and the communication of departmental policies, programs, legislation, and services.

This activity is divided into six sub-activities: Program Management and Policy, External Relations, Women's Bureau, Bureau of Labour Information, Labour Outreach, and Communications.

Program Management and Policy: This sub-activity undertakes the general management of the Program, participates in the development and coordination of policy that encourages and promotes a constructive labour relations climate, analyzes and develops labour-related policies on economic and social issues, and provides strategic direction for the Program.

External Relations: This sub-activity liaises with other federal departments, the provinces and territories, and international labour agencies; facilitates consultation and related initiatives between government and labour designed to improve the climate of labour relations and encourage labour's participation in the policy-making process; promotes cooperative labour-management activities; and provides analyses and information to labour, business, and provincial and territorial governments on new labour policies and legislation in Canada to facilitate improvements in the labour climate.

Women's Bureau: This sub-activity undertakes and disseminates research, analysis, and policy studies of workplace issues that have an important impact on women, including statistical trends and legislative developments and comparisons; provides a reference centre on women's workplace issues for researchers, academics, students, and other interested individuals; and administers a small grants program designed to assist projects and events dealing with, or impacting on, women's employment issues.

Bureau of Labour Information: This sub-activity is Labour Canada's central source of information on collective bargaining and related developments. Its role is to provide accurate and up-to-date information on wage settlements, contract provisions, labour organizations, work stoppages, and a range of other topics. Its major clients are negotiators for employers, trade unions, and others involved in labour-management relations.

Labour Outreach: This sub-activity involves the administration of three contribution programs: the Labour Assignment Program (LAP), which encourages and assists temporary assignments of staff between the federal public service and labour organizations or joint labour-management organizations; the Technology Impact Program (TIP), which provides financial support to practical research projects dealing with the social and human impacts of technological change in the workplace; and the Labour Issues Assistance Fund (LIAF), which offers limited financial support to offset the costs of participation by organized labour in public policy issues and initiatives.

Communications: This sub-activity incorporates communications research and analysis, communications advice to the Minister and departmental management, strategic and operational communications planning, and the coordination of comprehensive communications programs to reach the Department's target audiences and employees, as well as the provision of professional and technical communications support to all Program activities.

Resource Summaries

The Policy and Communications Activity accounts for approximately 6% of the total 1991-92 Program expenditures and 16% of the total person-years.

Figure 25: Activity Resource Summary

(thousands of dollars)	**Estimates 1991-92**		Forecast 1990-91		Actual 1989-90	
	$	**P-Y**	$	P-Y	$	P-Y
Program Management and Policy	**3,556**	**51**	3,437	51	3,805	53
External Relations	**1,538**	**18**	1,523	18	1,632	19
Women's Bureau	**1,309**	**13**	1,222	14	1,154	12
Bureau of Labour Information	**3,293**	**50**	3,534	50	3,677	51
Labour Outreach	**2,698**	**8**	2,438	7	2,459	7
Communications	**1,929**	**18**	1,873	18	1,853	21
	14,323	**158**	14,027	158	14,580	163

Of the 1991-92 expenditures, 84.0% are for operating expenses and 15.9% are for grants and contributions.

Explanation of Change: The net decrease in dollars over the period is due to the expiration of term resources for the Bureau of Labour Information offset by price increases for salaries and wages and employee benefits. The decrease in person-years over the period is due to an overutilization in 1989-90.

Figure 26: 1989-90 Financial Performance

(thousands of dollars)	1989-90					
	Actual		Main Estimates		Change	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Program Management and Policy	3,805	53	3,200	51	605	2
External Relations	1,632	19	1,494	18	138	1
Women's Bureau	1,154	12	1,232	14	(78)	(2)
Bureau of Labour Information	3,677	51	3,611	50	66	1
Labour Outreach	2,459	7	2,581	7	(122)	-
Communications	1,853	21	1,814	18	39	3
	14,580	163	13,932	158	648	5

Explanation of Change: The difference between actual expenditures and the Main Estimates for 1989-90 resulted mainly from additional salary costs related to retroactive contract settlements. The person-year overutilization was mainly due to workload requirements over budget levels.

Performance Information and Resource Justification

Program Management and Policy: This sub-activity requires $3,556,000 and 51 person-years, representing 25% and 32% respectively of the resources devoted to the Activity. During 1991-92, the offices of the Minister and the Deputy Minister (included in the sub-activity) will provide general management for the Program, particularly with regard to strategic direction. The Policy area will collect information and use it to provide policy research and analysis, a vital component of Labour Canada's mandate. It will also ensure full departmental involvement in interdepartmental consultations on the development of government policy initiatives such as bankruptcy, labour adjustment measures in the fishing industry, the environment, international trade, and the Labour Force Development Strategy.

External Relations: This sub-activity requires $1,538,000 and 18 person-years. It is responsible for fostering and facilitating the development of joint labour-management activities, such as the Sectoral Skills Council of the Electrical Industry and the Western Wood Products Forum, and has participated in activities to promote understanding and communications among labour, business and government. In 1991-92, it will continue to facilitate labour-management cooperative initiatives at the sectoral and workplace levels.

The Office of International Affairs will continue to manage Canada's participation in the International Labour Organization (ILO) and other international labour affairs. The development of Canadian positions on new ILO Conventions involves ongoing consultation with the provincial and territorial governments, as well as with Canadian employer and worker organizations. In response to the ILO's new Convention 169 on Indigenous and Tribal Peoples, adopted at the 1989 ILO annual Conference, the office will consult with the provinces, Canadian indigenous

associations, and other interested parties about Canada's potential ratification of the instrument. Consultations with provinces and territorial governments and the Department of Transport will continue with a view to deciding on Canada's potential ratification of Convention 147 on Minimum Standards on Merchant Ships.

The Office will continue to promote and coordinate the numerous visits to Canada of high-level delegations from other countries interested in learning more about various aspects of Canadian labour laws and practices.

Cooperation in federal-provincial-territorial relations is enhanced by meetings of ministers and officials responsible for labour in the various jurisdictions. Deputy Ministers of Labour and heads of occupational safety and health agencies throughout the country continue to meet twice annually to seek solutions to problems. During 1990-91, research on several projects involving the federal, provincial and territorial governments continued: topics included the effectiveness of joint health and safety committees and the feasibility of developing uniform occupational safety and health standards.

In 1989-90, the Federal-Provincial Relations Branch responded to 800 requests for information about labour legislation. It also initiated a cost-recovery program for a number of its publications. These include: *Industrial Relations Legislation in Canada* and *Employment Standards Legislation in Canada*, as well as the bimonthly periodical *Labour Law Update*. These documents are being sold through Supply and Services Canada and the Branch is planning to introduce other publications on a cost-recovery basis.

Women's Bureau: This sub-activity requires $1,309,000 and 13 person-years. The major activities and research priorities for 1991-92 reflect the Department's response to the need to accommodate the increased labour force participation of women (see Figure 6 on page 19), particularly as it relates to conditions of work and the need to balance work and family responsibilities. Current Bureau initiatives focus on three major areas: work and family (a key element of the government strategy aimed at economic equality for women), women in non-traditional occupations, and occupational health and safety concerns of women. Over the next year, research efforts will be directed at the movement of women into traditionally male fields and the emergence of labour shortages in women's traditional occupations, and the situation of aging women workers. The Women's Bureau will continue to review and assess international conventions and instruments dealing with human rights and particularly those aimed at improving the situation of women in the labour force.

The 1991-92 fiscal year will see the release of a video presentation on women in non-traditional occupations and the introduction of a new Bureau exhibit for use at conferences, seminars and career days. Planned publications will focus on legislation which affects women in the labour force and the policy and program response of employers to the needs of workers with family responsibilities, with a particular attention to dual-earner families. The Women's Bureau will continue to administer the $25,000 Marion V. Royce Memorial Grants Program. A new $75,000 Workplace Equality Fund will also be introduced to support initiatives which advance the situation of women in the work force, with a particular focus on projects by workforce partners that address the integration of work and family responsibilities. Finally, the Bureau will continue as a major departmental contributor to the interdepartmental work on drug use and drug testing in the workplace.

Interest in the Women's Bureau's information activities continues to be strong, and requests for participation in events and for use of videos continues to increase. In 1989-90, the Bureau's Reference Centre responded to some 1,300 information requests and arranged for some 1,100 loans of publications.

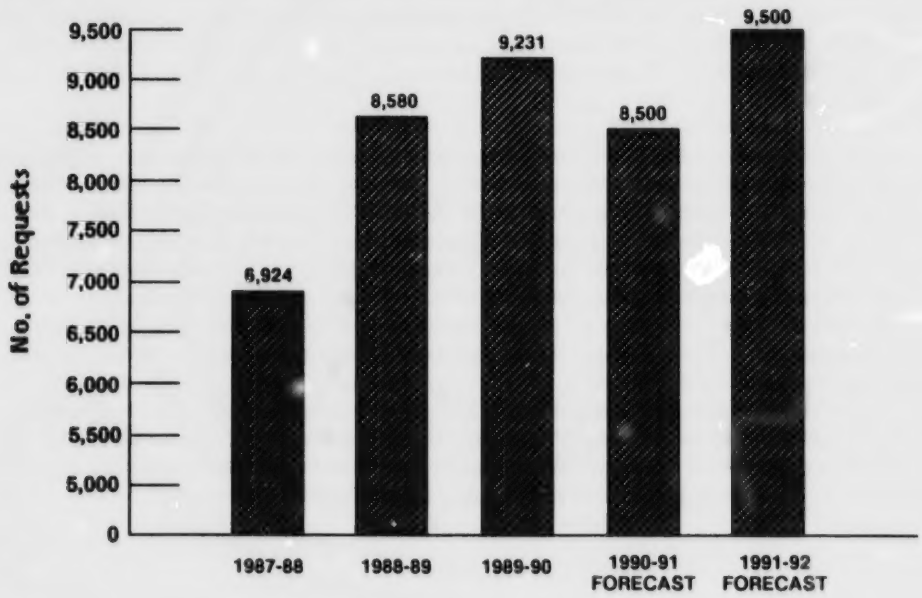
Bureau of Labour Information: This sub-activity requires $3,293,000 and 50 person-years. The Bureau of Labour Information is one of several departmental operations aimed at promoting a better industrial relations climate in Canada. Established in its present form in 1986, the BLI continues to be heavily utilized by labour, management and other practitioners in the industrial relations field.

Drawing on a data base of over 9,000 collective agreements, the Bureau produces a variety of publications and provides a "hot-line" service for management and labour negotiators preparing for the bargaining table. In addition, the Bureau conducts detailed reviews on various non-wage developments in collective bargaining, such as contracting out, pension indexing and job security.

The client service function of handling requests for information continues to operate at capacity levels, as in 1989, handling approximately 9,000 requests per year (see Figure 27 below). This is significantly greater than in 1986, when the reorganization to create the Bureau was completed.

In response to the growing demand for Bureau Services, Treasury Board allocated additional funds totalling $1.4 million over three years for the Bureau to develop and implement systems and products to improve access to its collective agreement information and to implement cost recovery. As a result, beginning in fiscal year 1991-92, the Bureau will be marketing three new cost recovery products and services: an on-line data base, a subscription service providing settlement reports of individual contract settlements and a monthly fax-delivered report entitled *Wage Settlements Bulletin*. These products will allow the Bureau to provide an economical service to an expanding market.

Figure 27: Bureau of Labour Information - Number of Information Requests



With respect to cost recovery, the Bureau has entered into contractual agreements with Supply and Services Canada to price and market its three major publications: the *Directory of Labour Organizations in Canada* (annual), *Major Wage Settlements* (quarterly) and the *Collective Bargaining Review* (monthly).

Labour Outreach: This sub-activity requires $2,698,000 and eight person-years. The Labour Outreach Branch continues to emphasize workplace innovation, labour-management cooperation and participation by labour in public policy issues.

In 1989-90, the focus of the Technology Impact Program (TIP) was expanded to include organizational as well as technological change. By encouraging joint labour/management initiatives and emphasizing the human side of technological change, TIP has stayed on the leading edge of workplace innovation. As well, employers and unions have been asked to contribute significantly to project costs and to diffuse project results to a wider range of interested parties.

In support of labour's full and productive participation in the public policy process, 13 projects were funded under the Labour Issues Assistance Fund (LIAF).

Under the Labour Assignment Program (LAP) in 1989-90, there were 10 new assignments of labour organization employees in government and of government officials in labour organizations and joint labour/management bodies, bringing the current number of participants to 25. These assignments of senior public servants and labour officials are designed to encourage better policy-making and improved relations between the federal government and trade unions.

Communications: This sub-activity requires $1,929,000 and 18 person-years in order to meet its operating requirements.

During 1991-92, the sub-activity will finalize the development of a public environment research and analysis function and put in place a media environmental analysis system. Work on detailed communications plans for the department's major programs will continue. A program to evaluate the effectiveness of departmental communications strategies and products will be developed.

A major review of internal communications in the department is being carried out with the objective of enhancing all interactions with staff for the good of employees and to further organizational goals. A number of activities marking the 90th anniversary of Labour Canada have taken place in 1990. Media relations activities are being expanded to increase one-on-one contact with labour journalists. A corporate video to convey the department's role and achievements is in process of being developed.

A number of communications strategies have been developed, including a long-term strategy to increase understanding of the department's mandate and activities by the department's client groups and the general public. Communications planning and systems have been improved to increase the level of support to program managers. An evaluation framework laying the foundation for a comprehensive evaluation of the communications function has been completed. The evaluation is tentatively scheduled for 1993-94.

D. Older Worker Adjustment

Objective

To assist in the labour market adjustment of older workers involved in major permanent layoffs.

Description

This activity involves the provision of long-term income assistance to laid-off older workers who have been involved in major permanent layoffs and have not been able to obtain alternative employment before the expiry of their Unemployment Insurance entitlements.

The activity is divided into two sub-activities: Program for Older Worker Adjustment and Labour Adjustment Benefits Program.

Program for Older Worker Adjustment (POWA): Previously known as "Program Management and Development", this sub-activity is concerned with the management and monitoring of POWA and the general administration of the Older Worker Adjustment Activity.

The objective of POWA is to provide, through cost-sharing agreements with the provinces, income assistance to older workers (aged 55-64) involved in major permanent layoffs eligible under the program. Eligibility is determined in two phases: first, layoffs are analyzed by federal-provincial committees to verify correspondence with the criteria set for POWA, and a report is submitted to the responsible federal and provincial ministers who, in consultation with their Cabinet colleagues, determine the eligibility of the layoffs; second, the eligibility of individual workers involved in the layoffs designated under the program is assessed. For the eligible workers, annuities are purchased from private sector financial institutions selected through tendering processes. The sub-activity responds to applications, analyzes layoffs, assesses the eligibility of workers, handles the contracting process, and monitors the administration of the benefits.

Labour Adjustment Benefits Program (LAB): This sub-activity merges two formerly separate sub-activities known as "Labour Adjustment Benefits" and "Labour Adjustment Review Board and Secretariat". The sub-activity includes payments to laid-off workers in the textile, clothing, footwear and tanning industries designated nationally, and in 23 regional industry designations made under the LAB Act, within the framework of either the Industry and Labour Adjustment Program (ILAP) or the Modified Industry and Labour Adjustment Program (MILAP). No new national or regional designations under the LAB Act have been made since February 1986. The LAB Program is being phased out and replaced by the Program for Older Worker Adjustment (POWA).

The operations of the Labour Adjustment Review Board are included in the sub-activity. The Board , an independent, quasi-judicial body with representatives from industry, labour and government, decides whether applications for certification of laid-off employees meet the criteria under the Labour Adjustment Benefits Act.

Resource Summaries

The Older Worker Adjustment Activity accounts for approximately 50% of the total 1991-92 Program expenditures and 3% of the total person-years.

Figure 28: Activity Resource Summary

(thousands of dollars)	Estimates 1991-92		Forecast 1990-91		Actual 1989-90	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Program for Older Worker Adjustment (POWA) [1]	50,629	29	59,498	29	25,070	18
Labour Adjustment Benefits Program [2]	68,900	-	80,100	-	96,198	-
	119,529	29	139,598	29	121,268	18

1 Was known as the "Program Management and Development" Sub-activity in the last Expenditure Plan.

2 Includes the former "Labour Adjustment Benefits" and "Labour Adjustment Review Board and Secretariat" sub-activities in the last Expenditure Plan.

Of the 1991-92 expenditures, 57.6% are for the statutory labour adjustment benefits payments under the LAB Program and 38.9% are for POWA contributions.

Explanation of Change: The increase in person-years over the period is mainly due to the implementation of the Program for Older Worker Adjustment. The increase in expenditures is due to an increase of $25.2 million for POWA and a decrease of $27.3 million in Labour Adjustment Benefits as a result of beneficiaries leaving the LAB program at age 65.

Figure 29: 1989-90 Financial Performance

(thousands of dollars)	1989-90					
	Actual		Main Estimates		Change	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Program for Older Worker Adjustments (POWA)	25,070	18	537	8	24,533	10
Labour Adjustment Benefits Program	96,198	-	90,500	-	5,698	-
	121,268	18	91,037	8	30,231	10

Explanation of Change: The difference between actual expenditures and the Main Estimates for 1989-90 resulted mainly from increased statutory Labour Adjustment Benefits of $5.7 million and $22.6 million for POWA contributions. The person-year increase was due to supplementary estimates received for the establishment of POWA.

Performance Information and Resource Justification

Program for Older Worker Adjustment (POWA): This sub-activity has projected expenditures of $50,629,000 and 29 person-years in 1991-92.

The level of demand for assistance under POWA is a function of many external factors such as the rate of growth of the Canadian economy, the rate of sectoral adjustments in the face of new challenges both in terms of automation and changing markets, the opportunities available for the re-employment of the older workers, the skills level of the displaced workers, the potentiel for re-training and other factors which are not under government control.

During fiscal year 1989-90, a total of 60 layoffs were designated in Quebec, Ontario, Manitoba and New Brunswick; of the workers involved in those layoffs, 644 older workers were certified under the program criteria by the federal-provincial POWA committees. Annuities were purchased to provide benefits to these laid off older workers at a total cost of $33.1 million, of which the federal contribution amounted to $23.2 million. Designations and annuity purchases under the Program are continuing in fiscal year 1990-91. It is anticipated that the total allocated budget for POWA will be spent.

The federal government in cooperation with the provinces will continue to evaluate the efficiency of the program to ensure that the needs of older workers continue to be met taking into account the monies allocated to the Program. Labour Canada is proposing to implement an automated system for collection and retrieval of data on POWA activity.

Labour Adjustment Benefits (LAB) Program: This sub-activity, which combines both the Labour Adjustment Benefits Program and the Labour Adjustment Review Board, requires $68,900,000 in 1991-92. Payments to claimants in 1989-90 totalled $90.5 million and are forecast to be $79 million in 1990-91 and $69 million in 1991-92. At the end of 1989-90, there were 6,795 claimants. This level is expected to decrease as recipients leave the Program at age 65 and there are no further designations under the LAB Act. The resources devoted to the administration of this sub-activity are included with the POWA sub-activity.

E. Injury Compensation

Objective

To provide statutory employment injury benefits to federal employees and merchant seamen and adjudicate claims made by federal inmates.

Description

The Injury Compensation Activity involves the provision of compensation benefits to federal government workers and/or their dependents for injuries suffered in employment and payments to the provincial workers' compensation boards for the handling of claims made by federal government employees pursuant to the Government Employees Compensation Act; the provision of supplementary compensation payments to certain widows of merchant seamen; and the adjudication of injury compensation claims made by federal penitentiary inmates.

The Injury Compensation Activity is divided into three sub-activities: Government Employees' Compensation, Merchant Seamen's Compensation, and Administration.

Government Employees' Compensation: This sub-activity includes statutory payments for claims made by federal employees under the Government Employees Compensation Act. These claims are adjudicated by the provincial workers' compensation boards, and the benefits awarded by the boards are paid to the claimants on behalf of the federal government. These payments are then reimbursed to the provincial boards under transfer payment arrangements. The boards' administrative costs associated with the processing of federal claims are also paid under this sub-activity. The costs related to claims by employees of Crown agencies are recoverable from the agencies, while those related to claims by employees of federal departments are not.

Merchant Seamen's Compensation: This sub-activity includes statutory payments made by the federal government under the Merchant Seamen Compensation Act to certain widows of seamen fatally injured before May 1, 1965. Compensation benefits are determined by the Merchant Seamen Compensation Board, which is a federal board, and are paid in all other instances by the employers of the seamen.

Administration: This sub-activity includes the resources devoted to the administration of the activity in the regional offices and at headquarters. It also includes departmental costs for the adjudication, on behalf of the Department of the Solicitor General, of injury compensation claims made by federal inmates, and for the administration of the Public Service Income Benefit Plan for Survivors of Employees Slain on Duty, which was assumed by Labour Canada on April 1, 1990.

Resource Summaries

The Injury Compensation Activity accounts for approximately 19% of the total 1991-92 Program expenditures and 3% of the total person-years. It also accounts for 100% of the total revenue for the Program.

Figure 30: Activity Resource Summary

(thousands of dollars)	**Estimates 1991-92**		Forecast 1990-91		Actual 1989-90	
	$	**P-Y**	$	P-Y	$	P-Y
Budgetary						
Government Employees' Compensation	**91,116**	-	85,500	-	75,475	-
Merchant Seamen's Compensation	**10**	-	10	-	8	-
Administration	**1,430**	**33**	1,346	33	1,746	40
	92,556	**33**	86,856	33	77,229	40
Less revenue*	**46,183**	-	40,800	-	36,994	-
	46,373	**33**	46,056	33	40,235	40
Non-Budgetary						
Advances	-	-	-	-	-	-
	46,373	**33**	46,056	33	40,235	40

* Amounts recoverable from Crown agencies to cover government employees compensation and related administrative costs (see figure 43 on page 67).

Of the 1991-92 expenditures, 96.9% are for statutory injury compensation costs.

Explanation of Change: The decrease in person-years over the period is a result of an overutilization in 1989-90 due to the workload in claims processing. The increase in statutory compensation costs represents normal inflationary increases in the costs of Injury Compensation benefits and the administrative charges levied by the Workers' Compensation Boards.

Figure 31: 1989-90 Financial Performance

(thousands of dollars)	1989-90					
	Actual		Main Estimates		Change	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Budgetary						
Government Employees' Compensation	75,475	-	77,100	-	(1,625)	-
Merchant Seamen's Compensation	8	-	10	-	(2)	-
Administration	1,746	40	1,256	33	490	7
	77,229	40	78,366	33	(1,137)	7
Less revenue credited to the vote*	36,994	-	34,100	-	2,894	-
	40,235	40	44,266	33	(4,031)	7
Non-Budgetary						
Advances	-	-	-	-	-	-
	40,235	40	44,266	33	(4,031)	7

* Amounts recoverable from Crown agencies to cover government employees compensation and related administrative costs (see Figure 43 on page 67).

Explanation of Change: The difference between actual expenditures and the Main Estimates for 1989-90 was mainly due to increased revenue from the Cape Breton Development Corporation (DEVCO) following an agreement for the repayment of disputed amounts from previous years, and lapses in compensation benefits as a result of the privatization of Eldorado Nuclear and the receipt of fewer claims than anticipated. The difference between actual person-years and the Main Estimates was due to the workload in compensation payments processing.

Government Employees' Compensation: This sub-activity requires $44,933,000 in 1991-92 for the payment of benefits to claimants - the level of which are determined by provincial workers' compensation boards (WCBs) - and the payments to WCBs for program administration.

Federal expenditures for the provision of compensation benefits for occupational injuries in government departments and Crown corporations and agencies, as well as the administrative costs paid to provincial workers' compensation boards for the processing of claims under the Government Employees Compensation Act (GECA) have increased steadily over the years (see Figure 32 below). Total costs are influenced by the number of accidents, the cost of medical services and the rates of compensation in the provinces in which they are paid.

Concerned with this situation, the Department has studied alternatives for the administration of GECA, which covers employees of the federal government as well as most Crown agencies, a total of some 381,000 employees. A number of initiatives were approved for development and initiated during 1989-90 and in the current year: included are a standard administrative agreement with Provincial Workers Compensation Boards and the recovery of compensation and administrative costs from Crown Corporations and other agencies covered by GECA.

Figure 32: Labour Program - Injury Compensation Costs, 1986-87 to 1989-90

(thousands of dollars)	1986-87	1987-88	1988-89	1989-90
Government Employees Compensation				
- Injury benefits	48,154	53,411	60,616	62,382
- Administrative Costs to Provincial WCBs	8,857	9,634	9,775	12,225
- Third Party Claims	-	975	1,011	868
Merchant Seamen	8	8	8	8
Administration	1,752	1,665	1,660	1,746
	58,771	65,693	73,070	77,229
Less Revenue*	21,385	26,958	32,115	36,994
	37,386	38,735	40,955	40,235
Non-Budgetary Advances	-	-	2,080	-
	37,386	38,735	38,875	40,235
Person-Years	48	46	45	40

* Amounts recoverable from Crown agencies.

Source: Details of Financial Requirements by Object (Section III) and Injury Compensation Activity Resource Summaries (Section II), Part III of the Estimates, 1988-89 to current Expenditure Plan.

Compensation payments to government employees across Canada in 1989-90 were just over $62 million (excluding employer-paid wages), while the workers' compensation boards' administration charges on this amount topped $12 million or 19%. If employer-paid wages are included, the administration rate drops to 15%. Total monies recovered under third-party actions (subrogated claims) amounted to $868,000.

Claims under Section 7 (locally engaged employees abroad) of the Government Employees Compensation Act (GECA) are also administered by Labour Canada. During the year, 43 new claims were opened, 30 were closed, with 49 remaining as active claims for the current fiscal year. Benefits paid under this section totalled $8,078.

Merchant Seamen's Compensation: This sub-activity requires $10,000 in 1991-92. This amount covers the small monthly supplements paid by the government to widows of seamen who were fatally injured before May 1, 1965. Compensation claims are received, investigated and adjudicated or referred by the Injury Compensation Division in Labour Canada to the Merchant Seamen Compensation Board for decision. In 1989-90, 21 new claim files were opened and 10 were finalized. Claims outstanding at year end totalled 14. Payments made under the Act for 1989-90 totalled $8,128.

Administration: This sub-activity requires $1,430,000 and 33 person-years in 1991-92. It includes the administration of the GECA Act in the regions and at headquarters, the administration of the Merchant Seamen Compensation Act as well as the Penitentiary Inmates Accident Compensation Regulations on behalf of the Department of the Solicitor General of Canada (SGC) and the administration of the Public Service Income Benefit Plan for Survivors of Employees Slain on Duty.

The total number of government employees' compensation claims processed and the cost of processing per claim in the regions are the main operational performance indicators for this activity (see figures 33 and 34 on page 58). Over 28,653 compensation claims under the Government Employees' Compensation Act (GECA) were processed by the Department during 1989-90, compared with 28,540 in 1988-89 and 29,030 in 1987-88. The cost of processing per claim was $48 in 1989-90, an increase of $1 over 1988-89 but the same as in 1987-88. The cost per claim has remained around $48 over the last few years as the number of claims has been relatively constant and the resources spent have slightly decreased following a number of program initiatives designed to improve staff productivity (see page 42).

Forty-four new claims under the Penitentiary Inmates Accident Compensation Regulations were received in 1989-90, and $86,116 in payments were made to former inmates, amount which was reimbursed to Labour Canada by the Department of the Solicitor General of Canada. Fifty-one files were closed, with 97 remaining active.

The administration of the Public Service Income Benefit Plan for Survivors of Employees Slain on Duty was assumed by Labour Canada effective April 1, 1990. There are at present 15 active claims. In 1989-90, this Treasury Board plan paid out approximately $174,000 in benefits to survivors. It is anticipated that this amount will increase slightly next year as a result of group-specific increases and annual adjustments.

Figure 33: Total Number of Claims Processed in the Regions

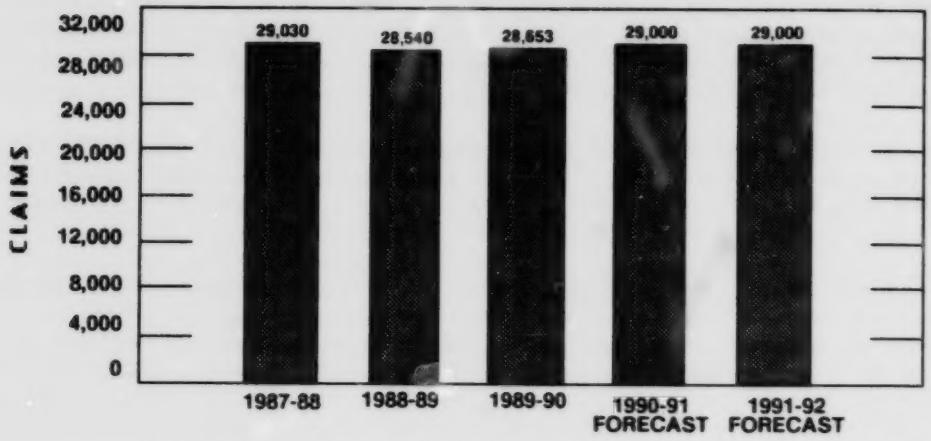
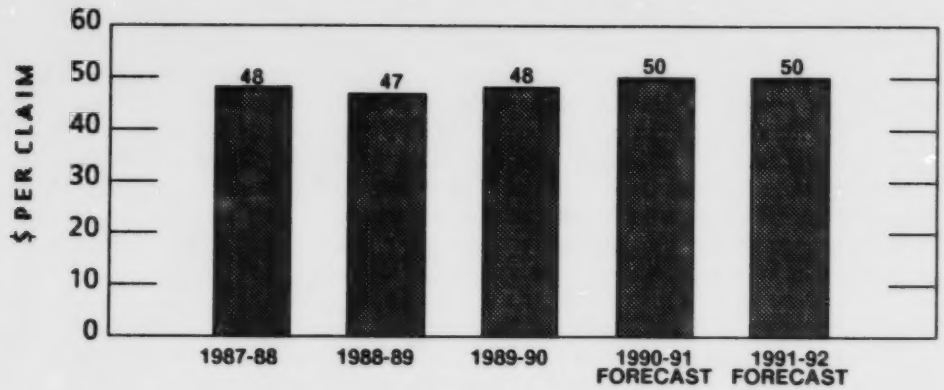


Figure 34: Cost of Processing per Claim in the Regions



F. Corporate Systems and Services

Objectives

To provide corporate management, administrative support, and advisory services to the Department; to support and coordinate management accountability activities; and to administer government-wide policies and programs concerning departmental administration.

Description

This activity involves the provision of corporate management, administrative support and advisory services to the Department and the delivery and application of government-wide programs and policies in the areas of: corporate planning and reporting, finance, administration, informatics, library, personnel, security and safety, official languages, internal audit and program evaluation. The activity also encompasses the management of requests for information from the public under the Access to Information and Privacy Acts.

Resource Summaries

The Corporate Systems and Services Activity accounts for approximately 5% of the total 1991-92 Program expenditures and 18% of the total person-years.

Figure 35: Activity Resource Summary

(thousands of dollars)	**Estimates 1991-92**		Forecast 1990-91		Actual 1989-90	
	$	**P-Y**	$	P-Y	$	P-Y
Corporate Systems and Services	**11,757**	**166**	11,107	165	13,642	171

Of the 1991-92 expenditures, 98.9% are for operating expenses.

Explanation of Change: The decrease in dollars over the period is due to the conversion in 1989-90 of departmental systems to a more cost-efficient widely supported informatics technology. The decrease in person-years is mainly due to workforce adjustment and an overutilization in 1989-90 that was caused by increased workload requirements.

Figure 36: 1989-90 Financial Performance

(thousands of dollars)	1989-90					
	Actual		Main Estimates		Change	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Corporate Systems and Services	13,642	171	11,707	166	1,935	5

Explanation of Change: The difference between actual expenditures and the Main Estimates for 1989-90 resulted mainly from the conversion of departmental systems to a more cost efficient, widely supported informatics technology. The person-year overutilization was due to increased workload in the Human Resources and Management Consulting Directorate in support of Departmental operations.

Performance Information and Resource Justification

The percentage of total Program resources devoted to Corporate Systems and Services is used as an overall indicator of performance for this Activity. Figure 37 provides comparative data for the previous two years.

Figure 37: Corporate Systems and Services Resources as a Percentage of Total Program Resources

	Estimates 1991-92	Forecast 1990-91	Actual 1989-90
Expenditures ($ 000)	11,757 (5%)	11,107 (4%)	13,642 (6%)
Person-Years	166 (18%)	165 (18%)	171 (19%)

The Department is making concerted efforts to improve its capacity to account for Program results and resources. After the revision of the Program's Operational Plan Framework and the development of performance indicators in the last few years, the focus of departmental activities in this area now includes increased performance targeting and reporting, econometric modelling of program activity (the Occupational Safety and Health Program, for example: see page 22), and a new five-year internal audit and program evaluation plan. Departmental activities in the context of the "Increased Ministerial Authority and Accountability (IMAA)" and "Public Service 2000" initiatives are also being reviewed, including the delegation of authorities, the Department's overall accountability framework, and the possible implementation of new operational and human resource management policies and procedures, where required.

The improvement of information management systems is an integral component of the Department's strategy for improved corporate program decision-making and accountability. Over the last three years, the automated systems supporting program operations have been reviewed and converted to a new "state-of-the-market" technology. This new technology will ensure the future capability of departmental systems to interface with other systems as required by government policy. The conversion of the key program delivery systems is scheduled for completion in 1990-91.

In the area of human resources and management consulting, the following accomplishments were achieved, among others, in 1990-91: the implementation of equalization payments for certain groups; the conduct of a conclusive pilot project to subdelegate staffing authority to line management; and the implementation of revised classification standards for the PM and EG groups, which represent 36% of departmental positions.

A new computerized departmental personnel management information system (DPMS) will be implemented in 1991-92 and refined over the next three years, operating within a local area network environment. The Department has already funded half of the projected total cost for this project through internal resource allocations.

During 1991-92, the Department will proceed with the sub-delegation of staffing authority to managers in additional regions and at headquarters. Other planned activities include: the development of a career counselling program for employees; the completion and distribution of a personalized pay and benefits booklet for every employee of the Department; and assistance to managers in meeting the requirements of the government's new Official Languages Regulations.

Section III
Supplementary Information

A. Profile of Program Resources

1. Financial Requirements by Object

Figure 38: Details of Financial Requirements by Object

(thousands of dollars)	**Estimates 1991-92**	Forecast 1990-91	Actual 1989-90
Personnel			
Salaries and wages	**44,797**	41,099	40,740
Compensation respecting government employees and merchant seamen	**75,501**	73,400	62,382
Contributions to employee benefit plans	**6,935**	6,277	5,810
Other personnel costs	**70**	70	-
	127,303	120,846	108,932
Goods and services			
Transportation and communications	**5,723**	4,733	4,520
Information	**1,872**	2,108	1,762
Provincial administration of government employees and merchant seamen compensation legislation	**14,615**	11,100	12,225
Other professional and special services	**5,873**	6,886	4,688
Rentals	**390**	323	223
Purchased repair and upkeep	**822**	615	749
Utilities, materials and supplies	**1,764**	1,613	1,785
Other subsidies and payments	**32**	55	309
Other government departments' salary expenses/general damages to claimants - 3rd party compensation claims	**1,000**	1,000	868
	32,091	28,433	27,129
Total operating	**159,394**	149,279	136,061
Capital	**800**	673	3,328
Transfer payments	**125,742**	145,330	128,687
Total expenditures	**285,936**	295,282	268,076
Less receipts and revenues credited to the vote	**46,183**	40,800	36,994
Total budgetary expenditures	**239,752**	254,482	231,082
Non-budgetary (advances)	**-**	-	-
	239,753	254,482	231,082

2. Personnel Requirements

The Labour Program's personnel costs of $51,802,000 account for 33% of the total operating expenditures and 22% of the total net expenditures of the Program. A profile of the Program's personnel requirements is provided in Figures 39 and 40.

Figure 39: Person-Year Requirements by Activity

	Estimates 1991-92	Forecast 1990-91	Actual 1989-90
Mediation and Conciliation	**62**	62	56
Labour Operations	**499**	473	453
Policy and Communications	**158**	158	163
Older Worker Adjustment	**29**	29	18
Injury Compensation	**33**	33	40
Corporate Systems and Services	**166**	165	171
	947	920	901

Figure 40: Details of Personnel Requirements

	Person-Years Controlled by Treasury Board *				
	Estimates 91-92	Forecast 90-91	Actual 89-90	Current Salary Range	1991-92 Average Salary Provision
Management	38	36	37	59,000-132,700	82,718
Scientific and Professional					
Economics, Sociology and Statistics	23	25	23	20,000-79,367	63,302
Library Science	8	8	8	25,371-60,147	39,603
Engineering	51	37	32	27,613-74,810	61,440
Administrative and Foreign Service					
Administrative Services	76	76	82	17,470-72,817	43,837
Financial Administration	14	13	11	15,516-69,789	52,350
Program Administration	339	317	276	17,470-72,817	49,837
Computer System Administration	40	37	38	22,310-73,032	47,374
Information Services	11	12	10	17,329-65,839	53,570
Organization and Methods	5	3	3	17,121-67,800	46,460
Personnel Administration	13	14	18	16,390-67,273	49,563
Administrative Support					
Data Processing	3	6	4	17,165-47,383	35,515
Clerical and Regulatory	172	175	188	16,504-40,509	27,641
Secretarial, Stenographic and Typing	98	106	102	16,356-40,768	29,248
Technical					
General Technical	4	2	2	16,124-71,058	45,508
Social Science Support	29	27	29	16,124-73,716	40,676
Engineering and Scientific Support	10	14	23	17,919-64,912	43,012
Other	3	2	5	16,292-69,331	49,026
	937	910	891		

	Other Person-Years *				
	Estimates 91-92	Forecast 90-91	Actual 89-90	Current Salary Range	1991-92 Average Salary Provision
Other	10	10	10	-	60,840

* **Person-Years** - refers to the employment of one person for one full year or the equivalent thereof (for example, the employment of three persons for four months each). A person-year may consist of regular time personnel (whether in Canada or abroad), continuing and non-continuing, full-time or part-time, seasonal, term or casual employees, and other types of employees.

Controlled person-years are those subject to the control of the Treasury Board. With some exceptions, the Treasury Board directly controls the person-years of departments and agencies listed in the Schedule I, Parts I and II, of the Public Service Staff Relations Act. The Treasury Board does not control person-years related to Ministers' staff appointed pursuant to Section 39 of the Public Service Employment Act and all appointments pursuant to an Order in Council. Also, the person-years of some departments and agencies may be excluded from Treasury Board control. Controlled person-years are referred to as "authorized" person-years in Part II of the Estimates.

Other person-years are those not subject to Treasury Board control by disclosed in Part III of the Estimates, on a comparative basis with previous years, in support of the personnel expenditure requirements specified in the Estimates.

Note: The person-year columns display the forecast distribution of the controlled and other person-years for the Program by occupational group. The current salary range column shows the salary ranges by occupational group at October 1, 1990. The average salary column reflects the estimated base salary costs including allowance for collective agreements, annual increments, promotions and merit pay divided by the person-years for the group. Year-to-year comparison of averages may be affected by changes in the distribution of the components underlying the calculations.

3. Transfer Payments

Grants and contributions make up 52% of the 1991-92 Main Estimates of the Program. Figure 41 summarizes all grant and contribution expenditures including statutory grants under the Labour Adjustment Benefits and Merchant Seamen Compensation programs.

Figure 41: Details of Grants and Contributions

(thousands of dollars)	**Estimates 1991-92**	Forecast 1990-91	Actual 1989-90
Grants			
To support activities which contribute to Occupational Safety and Health program objectives	20	15	20
To support standards-writing associations	15	15	15
Canadian Joint Fire Prevention Publicity Committee	10	10	10
Canadian Association of Fire Chiefs	-	25	25
To support fire safety organizations	25	-	-
Marion V. Royce Memorial grants to provide financial assistance to special projects which focus on women in the work force	25	25	25
(S) Labour adjustment benefits in accordance with the terms and conditions prescribed by the Governor in Council to assist workers who have been laid off as a result of import competition, industrial restructuring, or severe economic disruption in an industry or region	68,900	80,100	96,198
(S) Merchant seamen compensation - Supplementary compensation to certain widows of merchant seamen (R.S., 1985, c. M-6)	10	10	8
Total grants	69,005	80,200	96,301
Contributions			
Canadian Labour Congress labour education programs	4,579	4,579	4,645
Central or other large labour organizations not affiliated with the Canadian Labour Congress to promote and upgrade labour education programs	1,404	1,404	1,389
Labour unions not affiliated with a central labour organization and individual union members for labour education	1,598	1,598	1,465
Atlantic Region Labour Education Centre	454	454	440
Labour Assignment Program	985	970	868
Technology Impact Program	1,123	933	863
Labour Issues Assistance Fund	67	67	98
Workplace Equality Fund	75	25	-
Provincial governments, employers, employer organizations, employees, employee organizations, financial institutions or such other persons or entities for the purpose of making periodic income assistance payments to certain older workers as per section 5 of the Department of Labour Act	46,452	55,100	22,618
Total contributions	56,737	65,130	32,386
Total	125,742	145,330	128,687

4. Revenue

Figure 42: Revenue by Class

(thousands of dollars)	**Estimates 1991-92**	Forecast 1990-91	Actual 1989-90
Revenue Credited to the Vote			
Amounts recoverable from Crown agencies regarding payments of injury compensation benefits*	**46,183**	40,800	36,994
	46,183	40,800	36,994
Revenue Credited to the Consolidated Revenue Fund			
Refunds of previous years' expenditure	-	-	52
Adjustment to prior years' payables at year-end (PAYE)	-	-	126
Services and service fees	-	-	4
Proceeds from sales	-	-	-
Fines and penalties remitted by court as the result of prosecutions under the Canada Labour Code	-	-	10
Revenue as per Part III of the Canada Labour Code, Regulation 23	-	-	-
Pension plan credits remitted by Revenue Canada Taxation	-	-	-
Miscellaneous	-	-	19
	-	-	211
	46,183	40,800	37,205

* Compensation payments to injured employees of Crown agencies and the attendant administrative costs are recovered from the agencies and credited to the vote. Payments to injured employees of government departments are not recovered from the departments. An indication of the relative amounts received from Crown agencies is given in Figure 43.

Figure 43: Recoveries from Crown Agencies by Major Client

Client	(thousands of dollars) 1989-90	1988-89	1987-88
Cape Breton Development Corporation	21,884	10,472	14,452
Canada Post Corporation	9,089	6,839	6,897
Eldorado Resources Limited	-	9,700	1,925
Canadian Broadcasting Corporation	-	559	-
Canada Ports Corporation	-	721	826
Atomic Energy of Canada	935	-	1,050
St. Lawrence Seaway Authority	840	-	-
National Capital Commission	797	-	-
Other Clients	2,367	2,428	419
Sub-total	35,912	30,719	25,569
Recoveries from responsible third parties	988	1,349	1,362
Other recoveries	94	47	27
Total recoveries	36,994	32,115	26,958

5. Net Cost of Program

Figure 44: Estimated Net Cost of the Program for 1991-92

(thousands of dollars)

Main Estimates 1991-92	Add Other Costs*	Total Program Cost	Less Revenue**	Estimated Net Program Cost 1991-92	Estimated Net Program Cost 1990-91
285,936	8,559	294,495	46,183	**248,312**	253 737

* Other Costs of $8,559,000 consist of:

	($000)
• accommodation provided without charge by Public Works Canada;	6,663
• employer's share of insurance premiums and costs provided without charge by Treasury Board;	1,763
• common services provided without charge by Supply and Services Canada; and	86
• workers' compensation benefits provided without charge by Labour Canada.	47

** Revenues of $46,183,000 consist of:

• amounts credited to the vote recoverable from Crown agencies regarding payments of injury compensation benefits.	46,183

B. Other Information

1. Dispute Resolution Process

The terms and conditions of employment for employees represented by a bargaining agent are established by means of a collective agreement reached through the process of collective bargaining with the employer. Collective agreements are for a fixed period of not less than one year and are subject to renegotiation upon expiry.

If the parties are unable to agree upon settlement terms for either a first or a renewal collective agreement through direct negotiation, either party may forward a notice of dispute to the Minister of Labour. The effect of this notice is to provide the Minister with the opportunity to select from a range of options designed to encourage a resolution of the dispute. In most cases, a conciliation officer is appointed to assist the parties. Conciliation is a process of persuasion which relies on a full exploration of alternatives to resolve differences. During the conciliation process, the parties do not have the legal right to engage in strike or lockout activity.

If the conciliation officer is not able to assist the parties in resolving their dispute, he or she files a report to that effect. Upon receipt of the conciliation officer's report, the Minister may decide to terminate the conciliation process. Such a decision has the effect of placing the parties in a legal position to strike or lock out seven days following the date of the decision.

Alternatively, the Minister may continue the conciliation process by appointing a conciliation commissioner or a conciliation board. A conciliation commissioner is a person from outside the public service who has a recognized expertise in industrial relations. Commissioner proceedings are generally more formal than officer proceedings. Should the conciliation commissioner be unable to assist the parties in reaching a collective agreement, he or she submits a report to the Minister outlining his or her recommendations for settlement of each outstanding issue. The Minister then releases this non-binding report to the parties for their consideration, and the legal right to strike or lock out is acquired seven days from the date of release. The parties may reject the conciliation commissioner's recommendations, accept them as a full and final settlement of their differences, or use them as a basis for further negotiations.

With respect to appointments of conciliation commissioners and boards, it should be noted that in recent years a new "staff reliance" policy has been adopted. Under this policy there has been a reduction of non-governmental appointees and a greater reliance on staff conciliators and mediators for dispute resolution. While the Minister of Labour's discretionary authority under the Code has not changed, and the option of appointing conciliation commissioners or boards remains available, such appointments have become the rare exception.

Mediation is also a technique of persuasion employed to assist the parties in reaching a negotiated settlement. Mediation is generally most effective when the parties are under the additional pressure of a threatened or actual work stoppage. Preventive mediation is a term applied to involvement by federal mediation and conciliation officers during the term of a collective agreement to assist the parties in resolving problems and prevent them from becoming impediments to settlement at the time of collective bargaining. This process helps establish effective labour-management relations which promote conflict resolution through negotiation rather than confrontation.

Arbitration is used in the federal jurisdiction to resolve differences which arise during the term of an agreement over questions of interpretation or application of the agreement. The Canada Labour Code requires that collective agreements contain a mechanism for the final resolution of such rights disputes, and the Minister may be called on to appoint an arbitrator to issue a final and binding decision on grievances arising during the term of the agreement.

The legislation prohibits certain conduct, known as unfair labour practices, by employers and bargaining agents. Although the Canada Labour Relations Board is the authority that determines whether an unfair practice has been committed and what the remedy should be, certain bargaining-related complaints require the consent of the Minister before they can be filed with the Board. Officers of the Federal Mediation and Conciliation Service investigate such complaints on behalf of the Minister and attempt to resolve the underlying problem through negotiation.

The Minister also has the power to appoint industrial inquiry commissions to investigate and report on significant industrial relations issues and problems. However, the recommendations of these commissions are not binding on the parties or the government.

2. Complaint Investigation Process Under Part II and Part III of the Canada Labour Code

When workers believe that they are not receiving their entitlements or that their rights are not respected, they should first discuss such issues with their employer. If no resolution is reached, they may file a complaint with Labour Canada.

On receipt of a complaint from an employee, an officer verifies whether the employer concerned belongs to the federal jurisdiction (see a description of the sectors of activity involved on page 14); if not, the complainant is advised to submit the complaint to the appropriate authority. If the complaint falls within the federal jurisdiction, the case is assigned to a Labour Affairs Officer (LAO) for investigation, following a slightly different process according to whether the complaint falls under Part II or Part III of the Code.

Under Part II of the Canada Labour Code (Occupational Safety and Health)

The complainant will be asked, first, to submit the complaint to the safety and health committee or representative at the workplace if this has not already been done. Safety and health committees are required by legislation in workplaces with 20 employees or more; safety and health representatives are required where there are between 5 and 20 employees.

As complaints under Part II often relate to perceived hazards in the workplace, the LAO will likely visit or inspect the worksite to investigate the complaint. It could require either a technical survey or air sampling. Depending upon the nature and/or complexity of the complaint, the officer will confine the inspection to the problem area or, should circumstances dictate, will undertake an inspection of the entire workplace. The complainant, employer and safety and health committee/representative are encouraged to participate in the inspection.

If there are violations, the LAO will take the steps as defined in the departmental compliance policy, i.e. attempt to obtain an assurance of voluntary compliance from the employer with a deadline for action; if this fails, a direction will be given to the employer, which if not complied with, could lead to a prosecution. Should a danger exists or the violations found to be serious ones, the LAO can issue a direction immediately or even close down a machine, an operation or a workplace.

If there are no violations, the complainant is advised of the Department's findings and the case is considered closed.

Under Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards):

The officer (LAO) contacts the complainant and gets any further information needed. The action required is then determined and contact is established with the employer.

In certain cases, the employer will agree with the complainant's allegations and promise to take corrective action immediately, keeping the LAO informed of the action taken. If the employer disagrees, the LAO will review the documentation provided by the employer and the employee to determine if there are violations to the Code.

If violations are detected, the LAO will take the steps outlined in Labour Canada compliance policy, i.e. attempt to obtain an assurance of voluntary compliance from the employer with a deadline for action; if this fails, a direction will be issued to the employer, which if not complied with, could lead to a prosecution.

If no violations are found, the complainant is advised and the case is considered closed.

3. Recent Publications and Research Reports of Labour Canada

Are listed below the most current and recent departmental publications and/or reports. A complete catalogue of Labour Canada Publications (Cat. No. L109-0788/88B) may be obtained free of charge by writing to The Publications Distribution Centre, Labour Canada, Ottawa, K1A 0J2, or by calling (819) 994-0543

Mediation and Conciliation

1. Arbitration Services Reporter
2. FMCS Annual Report of Proceedings under the Canada Labour Code, Part I

Labour Operations

1. Canada Labour Code, Part III Annual Report
2. Pay Equity: The Process Experiences of Three Federally Regulated Employers
3. Labour Standards Pamphlets (#1 - Summary, #2 - Minimum Wage, #3 - Annual Vacations, #4 - General Holidays, #5 - Child Care Leave, #6 - Bereavement Leave, #7 - Sick Leave, #8 - Unjust Dismissal, #9 - Hours of Work, #10 - Termination, #11- Sexual Harrassment.)
4. WHMIS in Your Workplace
5. Annual Report 1989 Fire Losses in Canada
6. Report of Fire Losses in Government of Canada Properties

Policy and Communications

Bureau of Labour Information:

1. Directory of Labour Organizations in Canada (annual, priced)
2. Major Wage Settlements (quarterly, priced)
3. Collective Bargaining Review (monthly, priced)
4. Wage Settlements Bulletin (commencing late 1990-91, priced)
5. Reports Service of Individual Contract Settlements (commencing 1991-92, priced)
6. Labour Update (quarterly)

International Affairs:

1. Canadian Position With Respect to Conventions and Recommendations adopted at the 77th Session of the International Labour Conference.

Federal-Provincial Relations:

1. Industrial Relations Legislation in Canada (priced publication)
2. Employment Standards Legislation in Canada (priced publication)
3. Directory - Occupational Safety and Health Legislation in Canada
4. Highlights of Major Developments in Labour Legislation

5. Labour Law Update (priced publication)
6. Acts and Regulations Administered by the Minister of Labour (annual)
7. Minimum Wage Rates in Canada
8. Canadian Legislation Relating to Workers' Safety Representatives and Committees as well as the Right to Refuse Dangerous Work
9. Emergency Legislation and Orders Suspending the Right to Strike or to Lock Out
10. Collective Bargaining Provisions For Special Groups In Canada

Women's Bureau:

1. Looking Ahead: Profiles of Two Canadian Women in Trades
2. Worklife and Personal Needs: the Job-Sharing Option
3. Work-related Child Care in Canada
4. Women in the Labour Force 1990-91: Edition (Planned)
5. Occupational Safety and Health Concerns of Canadian Women, a Background Paper (Planned)

Communications

1. Labour Canada Annual Review 1990

Older Worker Adjustment

1. POWA Brochure (Federal)

Injury Compensation

1. Employers Guide to the Government Employees Compensation Act

C. Index

A

Activity Structure, 15

B

Biotechnology, 34
BLI (See Bureau of Labour Information)
Bureau of Labour Information, 47

C

CAIRS (Collective Agreement Information Retrieval System), 20, 47
Canada Labour Code:
- Part I - Industrial Relations, 13, 27, 29
- Part II - Occupational Safety and Health (OSH), 8, 13, 34-36
- Part III - Labour Standards, 7, 8, 13, 37-39

Coal Mining, 8, 34
Code (See Canada Labour Code)
Complaints Investigation
- Conditions of Work (Labour Standards), 71;
- Unjust Dismissals 37, 39;
- Occupational Safety and Health, 70;

Consultations/Cooperation
- **Federal-Provincial**, 45, 46
- **Interdepartmental**, 7, 45
- **Labour-Management**, 45, 48
- **Labour-Management Government**, 9, 48

Contributions Programs: 65
- LAP - Labour Assignment Program, 48
- LEP - Labour Education Program, 40
- LIAF - Labour Issues Assistance Fund, 48
- TIP - Technology Impact Program, 48

COSH Regulations (Canada Occupational Safety and Health Regulations), 7, 8, 34
Cost-Recovery,
- **BLI**, 8, 9, 47
- **Federal-Provincial Relations**, 8, 9, 46

Council of Maritime Affairs (COMA), 7, 30

D

Disputes Resolution
- Collective Bargaining, 8, 27-28, 69
- Rights, 29, 70

E

Equal Pay for Work of Equal Value, 9, 37
EAP (Employee Assistance Programs), 34
Evaluation Studies, 22, 23, 24

F

FMCS (Federal Mediation and Conciliation Service), 25-30
Fire Inspection, 7, 10, 40

G

GECA (Government Employees Compensation Act) (see Injury Compensation)
Grants: 65
Grievance Mediation Program, 7, 20

I

ILO (See International Labour Organization)
Indian Reserves
- Fire Inspections, 7, 10, 40

Informatics, 8, 20, 61
Injury Compensation, 8, 53-58
- Government Employees, 56;
- Merchant Seamen, 57;
- Penitentiary Inmates, 57;
- Survivors of Government Employees Slain on Duty, 57;
- Recoveries from Crown Agencies, 67;

International Labour Organization, 45

L

Labour Adjustment Benefits Program, 49-52
LAO (Labour Affairs Officers
- Training, 42
Labour Code (See Canada Labour Code)
Labour Education Program, 40, 65
Labour Information (See BLI)
LOIS (Labour Operations Information System), 20, 42
Labour Outreach, 7, 9, 48

M

MARS (Mediation-Arbitration Records System), 20, 30

N

Non-Smokers' Health Act, 8

O

Older Worker Adjustment, see POWA

P

Part I (see **Canada Labour Code**)
Part II (see **Canada Labour Code**)
Part III (**See Canada Labour Code**)
Program Effectiveness, 21-24
POWA (Program for Older Worker Adjustment), 9, 49-52

W

Women's Bureau, 43, 46
WHMIS (Workplace Hazardous Materials Information System), 14

Travail Canada

Budget des dépenses 1991-1992

Partie III

Plan de dépenses

Les documents budgétaires

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en trois parties. Commençant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Cette partie renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder. Dans les documents de la Partie III, on fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes surtout axés sur les résultats attendus en contrepartie de l'argent dépensé.

Les instructions sur la façon de se procurer ces documents se trouvent sur le bon de commande qui accompagne la Partie II.

©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1991

En vente au Canada par l'entremise des

Librairies associées
et autres libraires

ou par la poste auprès du

Groupe Communication Canada — Édition
Ottawa (Canada) K1A 0S9

N° de catalogue BT31-2/1992-III-27
ISBN 0-660-56325-8

Budget des dépenses 1991-1992

Partie III

Travail Canada

Préface

Conçu pour servir de document de référence, le présent plan de dépenses propose à ses utilisateurs différents niveaux d'information pouvant répondre à leurs besoins propres.

Le document comprend trois sections. La section I présente un aperçu du Programme ainsi qu'un résumé des plans et une évaluation du rendement actuel du Programme. Pour les personnes qui cherchent plus de détails, la section II donne pour chaque activité les résultats prévus et les autres renseignements essentiels sur le rendement qui justifient les ressources demandées. La section III fournit de plus amples renseignements sur les coûts et les ressources ainsi que des analyses spéciales qui permettront aux lecteurs de mieux comprendre le Programme.

La section I est précédée des autorisations de dépenser provenant de la Partie II du Budget des dépenses et du volume II des Comptes publics. Cette façon de procéder a pour objet d'assurer une certaine continuité avec les autres documents budgétaires et de permettre l'évaluation des résultats financiers du Programme au cours de l'année écoulée.

Ce document permettra aux lecteurs de trouver facilement les renseignements qu'ils cherchent. La table des matières expose en détail le contenu de chaque section; le sommaire des besoins financiers, présenté à la section I (tableau 1, page 11), comprend des renvois aux renseignements plus détaillés figurant à la section II. En outre, dans tout le document, des renvois permettent aux lecteurs de trouver de plus amples renseignements sur les postes de dépenses qui les intéressent. Un index par sujet, conçu pour faciliter l'utilisation du présent document, est également fourni (page 80).

Table des matières

Autorisations de dépenser

A. Autorisations pour 1991-1992 4
B. Emploi des autorisations en 1989-1990 6

Section I
Aperçu du Programme

A. Points saillants des plans et du rendement récent 7
B. Sommaires financiers
1. Sommaire des besoins financiers 11
2. Examen des résultats financiers 12
C. Données de base
1. Introduction 13
2. Relations spéciales 14
3. Mandat 15
4. Objectifs du Programme 16
5. Organisation du Programme en vue de son exécution 16
D. Perspective de planification
1. Facteurs externes qui influent sur le Programme 19
2. Initiatives 22
E. Efficacité du Programme 23

Section II
Analyse par activité

A. Médiation et Conciliation 28
B. Opérations du travail 34
C. Politiques et Communications 48
D. Adaptation des travailleurs âgés 55
E. Indemnisation des accidentés 59
F. Systèmes et Services ministériels 65

Section III
Renseignements supplémentaires

A. Aperçu des ressources du Programme
1. Besoins financiers par article de dépense 68
2. Besoins en personnel 69
3. Paiements de transfert 71
4. Recettes 72
5. Coût net du Programme 74
B. Autres renseignements
1. Méthode de règlement des différends 75
2. Modalités d'enquête en cas de plainte 76
3. Récentes publications et rapports de recherche de Travail Canada 78

C. Index 80

Autorisations de dépenser

A. Autorisations pour 1991-1992 - Partie II du Budget des dépenses

Besoins financiers par autorisation

Crédit	(en milliers de dollars)	**Budget principal 1991-1992**	Budget principal 1990-1991
	Travail		
	Ministère		
1	Dépenses de fonctionnement	**62 092**	57 873
5	Subventions et contributions	**56 832**	56 650
(L)	Ministre du Travail – Traitement et allocation pour automobile	**51**	49
(L)	Paiements d'indemnités à des agents de l'État et à des marins marchands	**44 943**	44 710
(L)	Prestations d'adaptation pour les travailleurs	**68 900**	80 100
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	**6 935**	6 277
	Total du Ministère	**239 753**	245 659

Crédits - Libellé et sommes demandées

Crédit	(en dollars)	**Budget principal 1991-1992**
	Travail	
	Ministère	
1	Travail – Dépenses de fonctionnement et frais de représentation du Canada dans le domaine des affaires internationales du travail	**62 092 000**
5	Travail – Subventions inscrites au Budget et contributions	**56 832 000**

Programme par activité

(en milliers de dollars)	Budget principal 1991-1992						Budget principal 1990-1991
	Années-personnes autorisées*	Budget					
		Fonctionnement	Dépenses en capital	Paiements de transfert	Moins : recettes à valoir sur le crédit	**Total**	
Médiation et Conciliation	62	4 865	4	-	-	**4 869**	4 803
Opérations du travail	499	34 257	540	8 105	-	**42 902**	38 407
Politiques et Communications	148	12 026	22	2 275	-	**14 323**	14 477
Adaptation des travailleurs âgés	29	4 076	101	115 352	-	**119 529**	130 668
Indemnisation des accidentés	33	92 546	-	10	46 183	**46 373**	46 056
Systèmes et Services ministériels	166	11 624	133	-	-	**11 757**	11 248
	937	159 394	800	125 742	46 183	**239 753**	245 659
Années-personnes contrôlées en 1990-1991	898						

* Pour de plus amples renseignements concernant les années-personnes, veuillez consulter le tableau 40, page 70.

B. Emploi des autorisations en 1989-1990 – Volume II des Comptes publics

Besoins financiers par autorisation

Crédit	(en dollars)	Budget principal	Total disponible	Emploi réel
	Travail Canada			
1	Dépenses de fonctionnement et frais de représentation du Canada dans le domaine des affaires internationales du travail	52 836 000	58 936 000	**58 055 435**
5	Subventions inscrites au Budget et contributions	10 075 000	56 575 000	**32 481 582**
(L)	Ministre du Travail – Traitement et allocation pour automobile	47 800	48 200	**48 200**
(L)	Paiements d'indemnités à des agents de l'État (*Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*) et à des marins marchands (*Loi sur l'indemnisation des marins marchands*)	43 010 000	38 488 938	**38 488 938**
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	5 834 000	5 810 211	**5 810 211**
(L)	Prestations d'adaptation pour les travailleurs (*Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs*)	90 500 000	96 197 979	**96 197 979**
(L)	Remboursement des montants portés aux recettes d'exercices précédents	-	83	**83**
	Total du Programme - Budgétaire	202 302 800	256 056 411	**231 082 428**

Section I
Aperçu du Programme

A. Points saillants des plans et du rendement récent

1. Plans pour 1991-1992

Les plans du Ministère pour 1991-1992 sont étroitement liés aux priorités stratégiques établies dans le but d'appuyer celles du gouvernement visant le renouveau économique, la santé et la sécurité ainsi que l'accroissement de la compassion et du caractère humanitaire de notre société:

Favoriser une stabilité et une productivité accrues au travail

- examiner la possibilité d'élargir le programme préventif de médiation des griefs (voir page 22);

- continuer d'appuyer les nouveaux projets conjoints des employeurs et des syndicats au niveau sectoriel: plusieurs sont déjà en cours, notamment le Conseil sectoriel de formation professionnelle de l'industrie de l'électricité (voir page 50), le Conseil de l'industrie des produits forestiers de l'Ouest (voir page 50) et le Conseil des affaires maritimes (voir page 33);

- examiner des modifications possibles à l'Initiative pour le rapprochement en milieu de travail; cette mesure viserait à élargir la gamme de sujets traités afin d'assurer une plus grande souplesse et un meilleur accès au programme (voir page 53);

- assurer la participation continue et pertinente de Travail Canada aux consultations interministérielles sur l'établissement d'initiatives stratégiques gouvernementales, notamment en matière de faillite, d'adaptation de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la pêche, d'environnement et de commerce international (voir page 50);

Favoriser l'équité au travail

- examiner la Partie III du *Code canadien du travail (Normes du travail)* en vue d'améliorer les aspects tels que le recouvrement des salaires et la protection au travail des travailleuses enceintes (voir page 40);

Favoriser la sécurité au travail

- tenir une Conférence nationale sur la sécurité et la santé au travail dont les résultats devraient influer sur la politique et les orientations futures dans ce domaine (voir page 37);

- poursuivre l'examen technique des parties du *Règlement du Canada sur l'hygiène et la sécurité au travail* qui portent sur la sécurité des bâtiments, les substances dangereuses, la manutention des matériaux et autres (voir page 37); et

- mettre en oeuvre les services d'inspection de prévention-incendie et les services techniques dans les réserves indiennes suite au transfert de la responsabilité à cet égard du ministère des Affaires indiennes et du Nord à Travail Canada (voir page 44).

D'autres initiatives, en cours ou prévues, n'auront pas nécessairement de conséquences directes sur l'une ou l'autre des priorités susmentionnées. Cependant, elles influeront ou devraient influer grandement sur l'efficacité et la productivité des programmes de Travail Canada :

- les activités d'indemnisation des accidentés entreprises en 1989-1990 se poursuivent, y compris la modification de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État (LIAÉ)*, la rationalisation de l'administration de celle-ci, la négociation d'un accord administratif normalisé avec les commissions provinciales des accidents du travail ainsi que le recouvrement des frais administratifs des organismes et des sociétés d'État (voir pages 61 et 62);

- dans le cadre d'un certain nombre de programmes du Ministère, le recouvrement des coûts est envisagé afin d'évaluer avec plus d'exactitude la demande réelle de publications et de services ainsi que dans le but de financer les nouveaux produits et services (voir pages 51 et 52);

- l'offre de produits et la prestation de services sont encore améliorés par la mise en oeuvre continue d'une stratégie concernant les techniques d'information; en vertu de cette stratégie, l'architecture et la conception des systèmes de toutes les grandes bases de données du Ministère sont améliorées pour qu'elles soient adaptées au marché et, dans certains cas, pour qu'elles soient à la fine pointe de la technologie (voir page 22); dans un cas en particulier, les changements apportés permettront d'améliorer l'accès électronique direct pour les clients (voir page 52).

2. Principales réalisations au cours de 1989-1990 et au début de 1990-1991:

- **Arrêts de travail** - le règlement, sans arrêt de travail, de 91 % des conflits soumis aux agents de médiation et de conciliation; les principaux règlements sont survenus en 1989-1990 dans les secteurs du transport aérien, de la radiodiffusion, du transport des céréales, des mines, du transport ferroviaire, du transport maritime ainsi que du camionnage (voir page 31);

- **Révision des règlements** - l'achèvement de la partie du *Règlement du Canada sur l'hygiène et la sécurité du travail* concernant les niveaux d'éclairage ainsi que de la renumérotation des différentes parties du *Code canadien du travail* en 1989-1990; le début d'un examen des parties du Règlement traitant des niveaux acoustiques, des produits dangereux, des espaces clos, de la sécurité des bâtiments et de la manutention des matériaux (voir page 37);

- **Loi sur la santé des non-fumeurs** - l'établissement d'une politique et de procédures pour la mise en oeuvre de la Loi; les procédures administratives concernant les procès-verbaux de contravention ont fait l'objet de discussions avec les autorités compétentes des provinces et de l'administration fédérale en 1990-1991;

- **Règlement sur la sécurité et l'hygiène dans les mines de charbon** - la modification du Règlement en vue de la création de la Commission de la sécurité dans les mines de charbon pour la Société de développement du Cap-Breton (voir page 37);

- **Sécurité et santé et normes du travail** - plus de 19 000 interventions en vertu des parties II (Sécurité et santé au travail) et III (Normes du travail) du *Code canadien du travail* (voir pages 38 et 41), la mise en oeuvre d'un programme d'inspection concernant l'équité salariale vers la fin de 1989-1990 (voir page 40) et plus de 6 000 interventions dans le cadre des services d'inspection de prévention-incendie et des services techniques (voir page 44);

- **Adaptation des travailleurs âgés** - la signature d'ententes-cadres avec les provinces de la Colombie-Britannique, du Manitoba, de l'Ontario, du Québec, du Nouveau-Brunswick, de la Nouvelle-Écosse et de Terre-Neuve; en 1989-1990, 60 licenciements ont fait l'objet d'une désignation, l'admissibilité de 644 travailleurs âgés a été certifiée et l'administration fédérale a consacré 23 millions de dollars à l'achat de rentes (voir page 57);

- **Collaboration patronale-syndicale-gouvernementale** - le parrainage, par le ministre du Travail, d'une table ronde sur la collaboration patronale-syndicale au niveau sectoriel, activité qui a réuni des représentants des associations existantes pour évaluer les événements passés et les orientations recommandées pour l'avenir; les activités de consultation ont été axées sur l'établissement de nouveaux partenariats dans les industries du bâtiment et de la transformation des aliments en Colombie-Britannique.

  De plus, modification de l'orientation du Programme sur les répercussions de la technologie afin d'axer davantage celui-ci sur des projets patronaux-syndicaux plus orientés vers l'action; le soutien donné, par le truchement du Fonds d'aide pour les affaires du travail, aux projets tels qu'une étude de faisabilité du Congrès du travail du Canada sur l'établissement d'un fonds national de capital-risque et des ateliers patronaux-syndicaux parrainés par la Chambre de commerce dans des régions géographiques aux prises avec des difficultés économiques; aide aux organismes sectoriels patronaux-syndicaux, par l'intermédiaire du Programme d'affectation d'employés, en fournissant le personnel nécessaire pour assumer les fonctions de directeur exécutif (voir page 53);

- **Responsabilités professionnelles et familiales** - une série de colloques sur les avantages relatifs à la famille, à laquelle ont assisté des cadres représentant les organisations à l'avant-garde, a été organisée avec succès dans cinq grands centres canadiens avec comme principaux conférenciers le ministre du Travail et le ministre responsable de la Condition féminine (voir page 51);

- **Équité au travail** - la parution de quatre nouvelles publications, y compris *Garderies en milieu de travail au Canada* et *Bâtir l'avenir - Profils de femmes de métier au Canada*; le regroupement de représentants des entreprises, des syndicats, du gouvernement, des organisations de femmes et de groupes d'intérêts spéciaux pour une table ronde stimulante sur les questions ayant trait aux femmes de métier (voir page 51); et

- **Recouvrement des coûts** - l'adoption d'une politique de recouvrement des coûts en 1989-1990, en ce qui concerne particulièrement les grandes publications du Ministère, afin d'évaluer avec plus d'exactitude la demande réelle et de financer les nouveaux produits et services (voir pages 51 et 52).

B. Sommaires financiers

1. Sommaire des besoins financiers

Les besoins financiers du Programme du travail pour l'année budgétaire et pour l'exercice financier en cours sont présentés par activité au tableau 1.

Tableau 1 : Besoins financiers par activité

(en milliers de dollars)	**Budget des dépenses 1991-1992**	Prévu 1990-1991	Différence	Détails à la page
Médiation et Conciliation	**4 869**	4 716	153	28-33
Opérations du travail	**42 902**	38 978	3 924	34-47
Politiques et Communications	**14 323**	14 027	296	48-54
Adaptation des travailleurs âgés	**119 529**	139 598	(20 069)	55-58
Indemnisation des accidentés	**92 556**	86 856	5 700	59-64
Systèmes et Services ministériels	**11 757**	11 107	650	65-67
	285 936	295 282	(9 346)	
Moins : recettes à valoir sur le crédit*	**46 183**	40 800	5 383	
	239 753	254 482	(14 729)	
Années-personnes :**				
Contrôlées par le CT	**937**	910	27	
Autres	**10**	10	0	
	947	920	27	

* Ces recettes proviennent de l'activité « Indemnisation des accidentés ».

** Pour de plus amples renseignements concernant les années-personnes, veuillez consulter le tableau 40, page 70.

Explication de la différence : La diminution nette de 14,7 millions de dollars, soit 6% des besoins financiers pour 1991-1992 par rapport aux prévisions de 1990-1991, est principalement attribuable aux éléments suivants :

	(en millions de dollars)
• services d'inspection de prévention-incendie et services techniques dans les réserves indiennes;	2,1
• report de crédits de 1989-1990 au chapitre des contributions pour le programme d'adaptation des travailleurs âgés;	(9,0)
• autres coûts au chapitre du personnel, comme les heures supplémentaires, l'indemnité de départ et la prime au bilinguisme;	0,5
• indemnité au titre des traitements et des salaires ainsi que des régimes d'avantages sociaux des employés pour tenir compte de l'inflation;	2,4
• réduction de la taxe de vente fédérale;	(0,7)

	(en millions de dollars)
• versement de prestations d'adaptation pour les travailleurs en vertu de la loi;	(11,2)
• versement d'indemnités aux accidentés en vertu de la loi;	0,2

L'augmentation des années-personnes est principalement attribuable aux services d'inspection de prévention-incendie et aux services techniques offerts dans les réserves indiennes.

Explication des prévisions pour 1990-1991 : Les prévisions de 1990-1991 (qui sont fondées sur des renseignements fournis à la direction au 30 novembre 1990) s'établissaient à 8,8 millions de dollars et à 12 années-personnes, soit respectivement 4 % et 1 % de plus que celles du Budget des dépenses principal de 1990-1991 qui étaient de 245,7 millions de dollars et 898 années-personnes respectivement (voir les Autorisations de dépenser, page 4). La différence de 8,8 millions de dollars et de 12 années-personnes est attribuable aux services d'inspection de prévention-incendie et aux services techniques offerts dans les réserves indiennes ainsi qu'aux paiements effectués, en vertu de la loi, pour les prestations d'adaptation des travailleurs.

2. Examen des résultats financiers

Tableau 2 : Résultats financiers en 1989-1990

(en milliers de dollars)	1989-1990		
	Réel	Budget principal	Différence
Budgétaire			
Médiation et Conciliation	4 251	4 459	(208)
Opérations du travail	37 106	36 902	204
Politiques et Communications	14 580	13 932	648
Adaptation des travailleurs âgés	121 268	91 037	30 231
Indemnisation des accidentés	77 229	78 366	(1 137)
Systèmes et Services ministériels	13 642	11 707	1 935
	268 076	236 403	31 673
Moins : recettes à valoir sur le crédit*	36 994	34 100	2 894
	231,082	202,303	28 779
Non-Budgétaire			
Indemnisation des accidentés	-	-	-
	231,082	202,303	28 779
Années-personnes**			
Contrôlées par le CT	891	877	14
Autres	10	10	-
	901	887	14

* Ces recettes proviennent de l'activité « Indemnisation des accidentés ».
** Pour de plus amples renseignements concernant les années-personnes, veuillez consulter le tableau 40, page 70.

Explication de la différence : L'augmentation de 28,8 millions de dollars, soit 14 %, des dépenses réelles par rapport au Budget des dépenses principal de 1989-1990 est surtout attribuable aux éléments suivants :

	(en millions de dollars)
• le Budget des dépenses supplémentaire pour l'établissement du Programme d'adaptation des travailleurs âgés;	24,5
• le versement de prestations d'adaptation pour les travailleurs en vertu de la loi;	5,7
• le versement d'indemnités aux accidentés en vertu de la loi;	(4,5)
• les coûts supplémentaires visant principalement le règlement rétroactif des conventions.	2,6

C. Données de base

1. Introduction

Au Canada, les compétences en matière de travail sont divisées entre le Parlement fédéral et les assemblées législatives provinciales. Bien que le pouvoir de légiférer dans le domaine des relations du travail relève constitutionnellement des provinces au premier chef, le Parlement fédéral a également le pouvoir constitutionnel de créer des lois du travail dans les domaines qui relèvent de sa compétence exclusive. Travail Canada est chargé tout particulièrement des lois citées au paragraphe intitulé « Mandat » à la page 15.

Le *Code canadien du travail*, dont l'application incombe à Travail Canada, est la principale loi fédérale régissant les relations patronales-syndicales, la sécurité et la santé au travail et les conditions de travail. Le Code, dans son ensemble, touche les employé(e)s et leurs employeurs qui travaillent par tout le pays dans les ouvrages, entreprises ou affaires de compétence fédérale. Ceux-ci comprennent les entreprises de transport interprovincial ou international par chemin de fer, route ou pipeline, le transport maritime et les services connexes, le transport aérien, les télécommunications interprovinciales et internationales, la radiodiffusion, les banques et certaines sociétés d'État. Font également partie de ce groupe les secteurs que le Parlement a déclarés d'intérêt national, par exemple l'extraction de l'uranium et la manutention du grain.

Les trois parties que comprend le Code s'appliquent aux entreprises susmentionnées et chacune possède en outre son propre champ d'application : par exemple, la partie I (Relations du travail) régit toutes les industries du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest, alors que ce n'est pas le cas des parties II (Sécurité et santé au travail) et III (Normes du travail); la partie II s'applique à la fonction publique fédérale, mais les parties I et III ne s'y appliquent pas. Par conséquent, le nombre d'employés visés par chaque partie varie; les parties I, II et III touchent quelque 470 000, un million et 650 000 employés respectivement.

Le Ministère est chargé, en vertu de la *Loi sur le ministère du Travail*, de colliger, d'étudier, de publier et de distribuer des statistiques et autres renseignements ayant trait aux conditions de travail et de mener des enquêtes sur d'importantes questions qui touchent les milieux industriels et au sujet desquels on ne dispose pas encore de renseignements suffisants. Le mandat dont le Ministère est investi en vertu de la Loi a été élargi le 29 juin 1989 au moyen d'une modification qui a donné au ministre du Travail le pouvoir de conclure, sous réserve de l'approbation du gouverneur en conseil, des ententes dont l'objet est d'offrir des prestations d'aide aux travailleurs âgés touchés par un licenciement permanent important. Cette modification a permis de mettre en œuvre le Programme d'adaptation des travailleurs âgés (voir les pages 55 à 59 dans la section II).

Même si nombre des opérations du Programme se limitent aux secteurs de compétence fédérale, particulièrement en ce qui a trait aux activités « Médiation et Conciliation », « Opérations du travail » et « Indemnisation des accidentés » (voir organigramme à la page 16), le Programme vise aussi à améliorer le système et le climat des relations du travail dans l'ensemble du pays. Il s'intéresse aux questions générales du travail dans la mesure où celles-ci peuvent être modifiées par des choix politiques du gouvernement ou exercer une influence sur ces questions. Dans ce contexte plus vaste, les programmes ministériels de formation, de communication, de promotion, d'information, de consultation, de subventions et de contributions, d'adaptation des travailleurs et travailleuses, de recherche et d'analyse de la politique, ne se limitent pas aux activités purement fédérales, mais revêtent un caractère national. Le Ministère s'intéresse aussi à l'amélioration des normes du travail dans toutes les régions du monde et joue d'ailleurs un rôle de premier plan dans la participation internationale du Canada aux organismes du travail tels que l'Organisation internationale du travail (OIT).

2. Relations spéciales

Le Ministère entretient des relations spéciales avec des organisations publiques et privées qui cherchent à réaliser des objectifs compatibles avec ceux du Programme.

Les organisations et fédérations canadiennes du travail, les organisations représentant les intérêts du monde des affaires et des employeurs, de même que les gouvernements provinciaux et territoriaux, comptent parmi ses principaux interlocuteurs. Le Programme joue également un rôle actif au sein d'organismes qui s'occupent de l'administration des affaires du travail, tels l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière, composée de représentants des ministères fédéral, territoriaux et provinciaux du Travail, l'Association canadienne de normalisation, ainsi que le Centre canadien du marché du travail et de la productivité (CCMTP) qui compte le sous-ministre du Travail au nombre des membres de son conseil d'administration.

Au palier fédéral, les activités de Travail Canada se conjuguent à celles des organismes suivants : le Conseil canadien des relations du travail, organisme indépendant quasi judiciaire dont les pouvoirs sont conférés par le *Code canadien du travail*; le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST), qui est un service national d'information faisant intervenir les gouvernements (fédéral, provinciaux et territoriaux), les employeurs et les travailleurs et travailleuses, et dont le ministre du Travail est comptable au Parlement; l'Office national des transports du Canada, Transports Canada, la Commission nationale de l'énergie, Énergie,

Mines et Ressources Canada, et Affaires Indiennes et du Nord Canada par l'intermédiaire de l'Administration du pétrole et du gaz des terres du Canada, en ce qui a trait à la sécurité et à la santé des employés et employées à bord des trains, des navires et des aéronefs en service oude ceux et celles qui travaillent à l'exploration et à l'exploitation du pétrole et du gaz sur certaines terres du Canada; Emploi et Immigration Canada, pour l'administration du Programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs âgés; le Solliciteur général du Canada, quant a l'application du *Règlement sur l'indemnisation des détenus de pénitenciers*; Consommation et Corporations Canada et le Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses, pour ce qui est de l'administration du Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT); Santé et Bien-être social Canada et le Secrétariat du Conseil du Trésor pour la protection de la santé et de la sécurité des employés et employées de l'État; et, enfin, Affaires extérieures et Commerce extérieur Canada, quant à la participation du Canada aux activités d'organisations internationales du travail telle que l'OIT. À titre spécial, le Ministère travaille également avec d'autres ministères et organisations dans le cadre de l'examen de programmes ou de questions stratégiques d'actualité qui ont des répercussions sur les relations de travail.

Des arrangements d'ordre administratif ont aussi été conclus pour l'administration d'aspects particuliers du Programme. Par exemple, les provinces de la Colombie-Britannique, du Manitoba, de l'Ontario, du Québec, du Nouveau- Brunswick, de la Nouvelle-Écosse et de Terre-Neuve ont signé des ententes-cadres avec le gouvernement fédéral afin d'établir officiellement les politiques et les procédures relatives aux opérations du Programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA) (voir pages 55 à 58). D'autres exemples à ce chapitre sont les ententes intervenues avec les commissions provinciales des accidents du travail relativement à l'administration des prestations d'indemnisation des accidents pour les employés fédéraux et le protocole d'entente conclu avec la province du Manitoba en vue de l'application de son règlement sur la santé et la sécurité au travail aux activités de la Compagnie minière et métallurgique de la Baie d'Hudson Limitée de la région de Flin Flon.

3. Mandat

Travail Canada tire essentiellement son mandat de la *Loi sur le ministère du Travail*, du *Code canadien du travail*, de la *Loi sur les justes salaires et les heures de travail*, de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*, de la *Loi sur l'indemnisation des marins marchands* et de la *Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs* et de la *Loi sur la santé des non-fumeurs*.

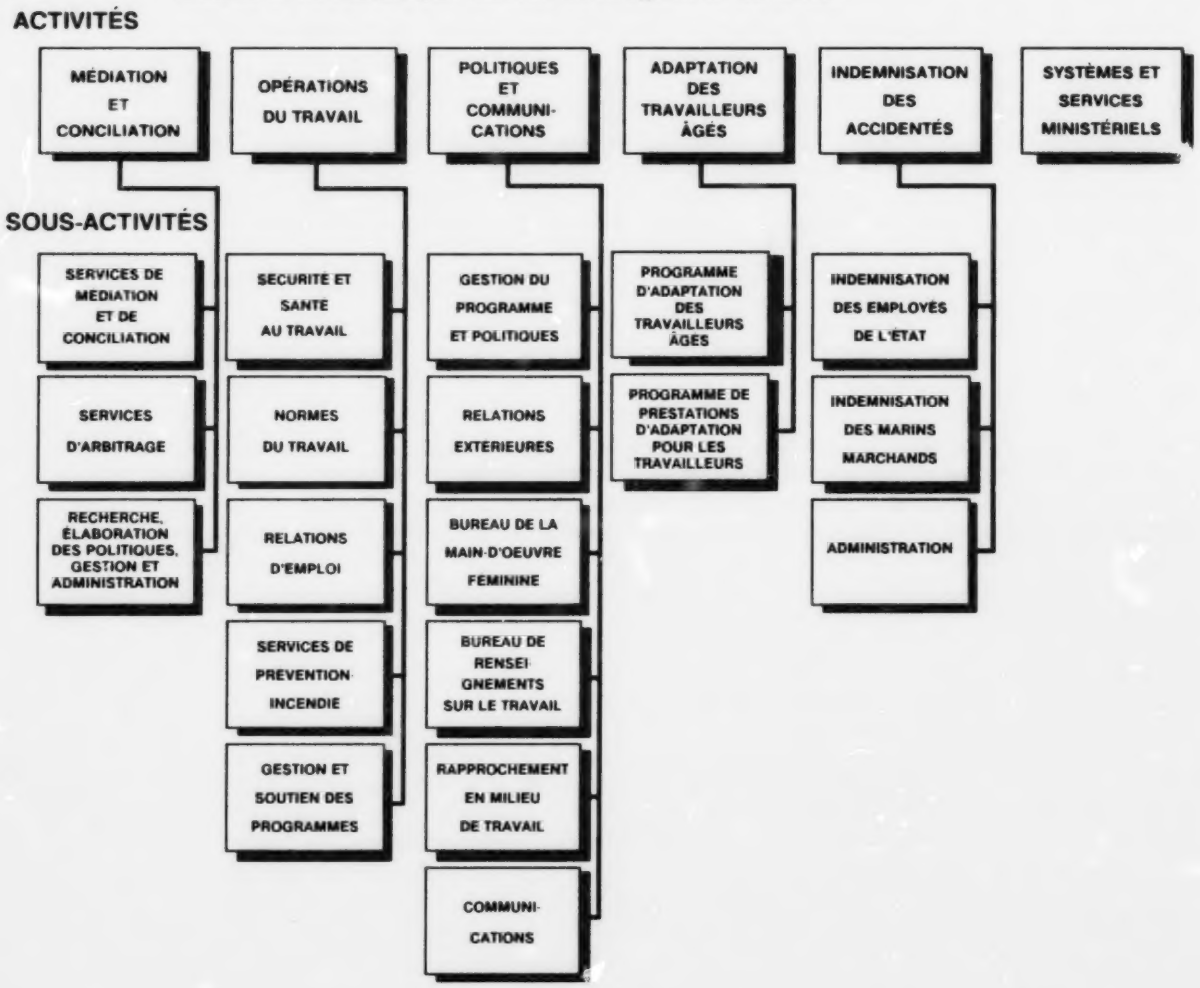
4. Objectifs du Programme

Les objectifs du Programme du travail sont les suivants : faciliter et maintenir des relations de travail stables, ainsi qu'un milieu de travail sûr, juste et équitable; recueillir et diffuser des données statistiques et des renseignements sur le travail; et, de façon générale, susciter des rapports constructifs entre les syndicats, le patronat et le gouvernement.

5. Organisation du Programme en vue de son exécution

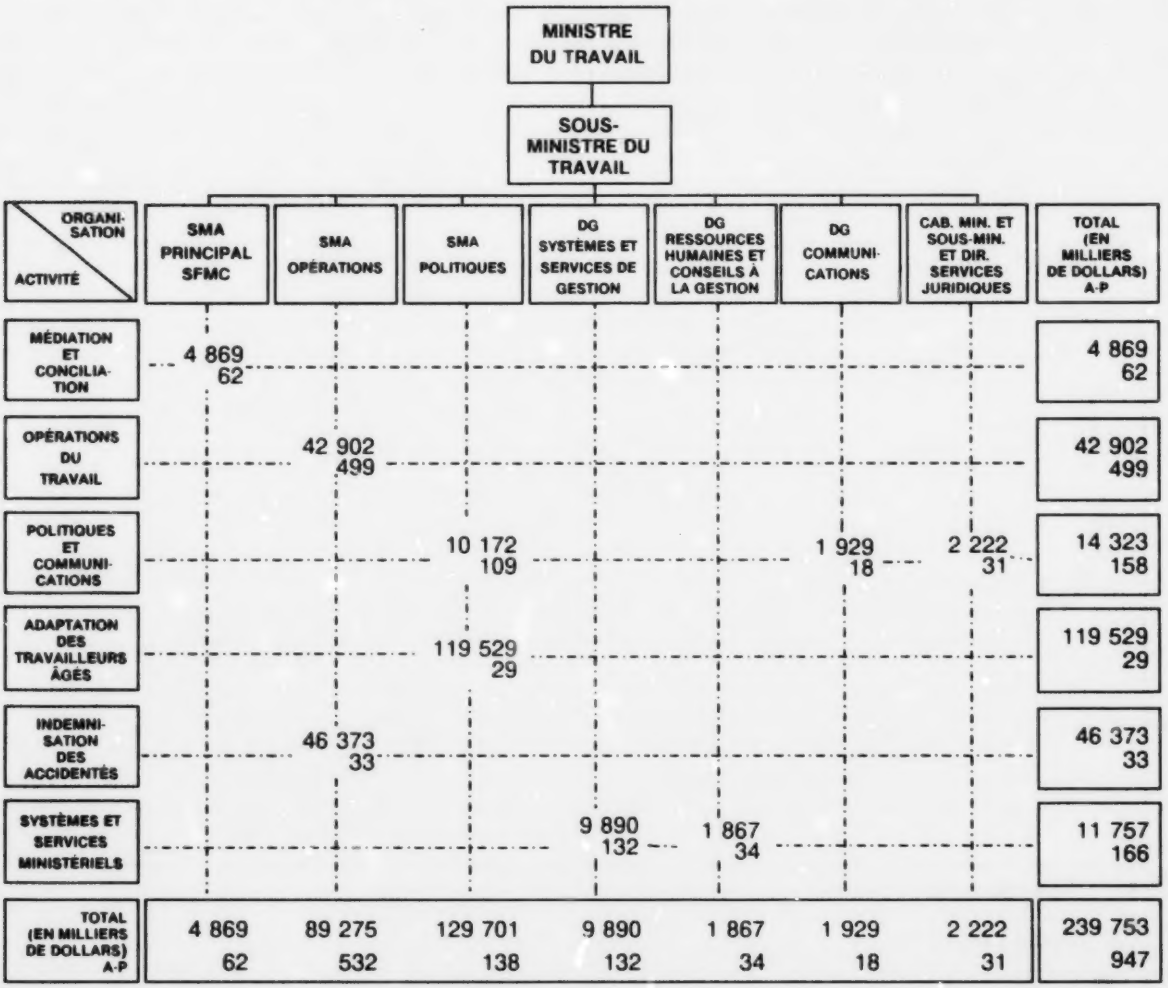
Structure par activités : Le Programme du travail se répartit en six activités qui se subdivisent en sous-activités, à l'exception de l'activité « Systèmes et services ministériels », laquelle est décrite à la page 65. Une description détaillée de chaque activité est donnée dans la section II, aux pages 28 à 67.

Tableau 3 : Structure par activité du Programme du travail



Organisation : Le ministre du Travail est responsable du Programme du travail. Le Programme est dirigé par le sous-ministre du Travail, secondé directement par un sous-ministre adjoint principal chargé du SFMC (Service fédéral de médiation et de conciliation), par deux sous-ministres adjoints (Opérations et Politiques), par trois directeurs généraux (Systèmes et Services de gestion, Ressources humaines et conseils à la gestion et Communications) et par un directeur (Services juridiques). La responsabilité de ces gestionnaires supérieurs par rapport aux activités du Programme et aux besoins en ressources pour 1990-1991 est illustrée au tableau 4.

Tableau 4 : Besoins en ressources pour 1991-1992, selon l'activité et l'organisation (en milliers de dollars et en années-personnes)

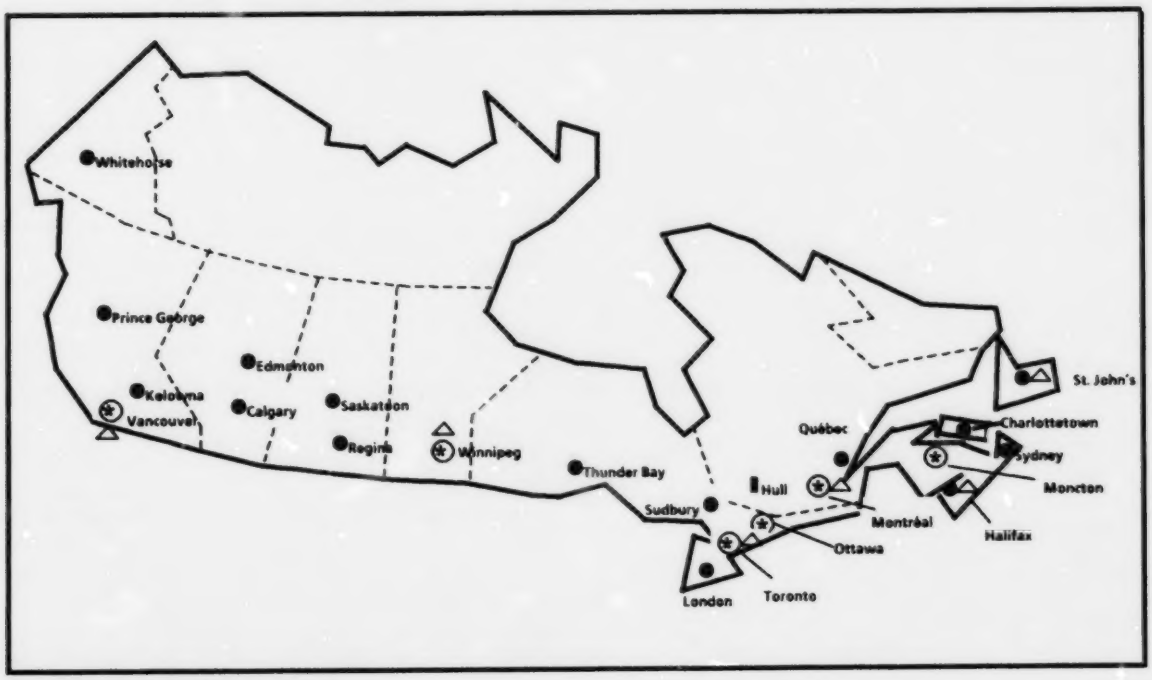


ORGANISATION / ACTIVITÉ	SMA PRINCIPAL SFMC	SMA OPÉRATIONS	SMA POLITIQUES	DG SYSTÈMES ET SERVICES DE GESTION	DG RESSOURCES HUMAINES ET CONSEILS À LA GESTION	DG COMMUNICATIONS	CAB. MIN. ET SOUS-MIN. ET DIR. SERVICES JURIDIQUES	TOTAL (EN MILLIERS DE DOLLARS) A-P
MÉDIATION ET CONCILIATION	4 869 62							4 869 62
OPÉRATIONS DU TRAVAIL		42 902 499						42 902 499
POLITIQUES ET COMMUNICATIONS			10 172 109			1 929 18	2 222 31	14 323 158
ADAPTATION DES TRAVAILLEURS ÂGÉS			119 529 29					119 529 29
INDEMNISATION DES ACCIDENTÉS		46 373 33						46 373 33
SYSTÈMES ET SERVICES MINISTÉRIELS				9 890 132	1 867 34			11 757 166
TOTAL (EN MILLIERS DE DOLLARS) A-P	4 869 62	89 275 532	129 701 138	9 890 132	1 867 34	1 929 18	2 222 31	239 753 947

Le Programme du travail fonctionne avec une organisation décentralisée, qui comprend une administration centrale, située à Hull (Québec), et un réseau de bureaux régionaux, de district ou locaux, situés partout au Canada, dans lesquels travaillent environ 45 % des employés du Ministère. Le tableau 5 qui suit montre la répartition géographique de ces bureaux.

Les bureaux des Opérations du travail sont regroupés en six régions administratives, chacune placée sous la responsabilité d'un directeur régional qui relève à son tour du sous-ministre adjoint aux Opérations. Les bureaux régionaux se trouvent à Moncton pour la région de l'Atlantique, à Montréal pour la région du Saint-Laurent, à Ottawa pour la région de la Capitale nationale, à Toronto pour la région des Grands Lacs, à Winnipeg pour la région du Centre, et à Vancouver pour la région des Montagnes. Les bureaux régionaux de Médiation et Conciliation relèvent de l'administration centrale par l'entremise du directeur général de la Médiation et de la Conciliation, et ils sont situés à St. John's, Halifax, Montréal, Toronto, Winnipeg et Vancouver. Environ 78% et 34% respectivement du personnel des Opérations du travail ainsi que du programme de la Médiation et de conciliation travaille dans les régions.

Tableau 5 : Les bureaux de Travail Canada



▮ **Administration centrale**

* **Bureau régional**

○ ● **Bureau local ou de district**

△ **Bureau local du SFMC**

D. Perspective de planification

1. Facteurs externes qui influent sur le Programme

Les principaux facteurs qui influent sur le Programme du travail au cours de l'année budgétaire sont exposés ci-dessous.

Pressions visant l'adaptation industrielle : L'adaptation industrielle pourrait se faire à un rythme beaucoup plus rapide à cause de facteurs tels que le changement technologique, la réduction des obstacles au commerce international, la diminution de certaines ressources naturelles, la diminution de la réglementation de l'industrie par le gouvernement et la restructuration des organisations. Le Ministère poursuivra ses efforts en vue d'établir des mesures appropriées pour faire face aux répercussions de ces questions d'adaptation sur la main-d'oeuvre et le lieu de travail. Les points soulevés par la Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre et le Rapport du Conseil consultatif sur l'adaptation seront étudiés dans le contexte d'un examen de la Partie III (Normes du travail) du *Code canadien du travail*. Travail Canada continuera à participer à l'élaboration et à la mise en oeuvre ultérieure de la Stratégie de la mise en valeur de la main-d'oeuvre, en favorisant plus particulièrement l'attribution d'un rôle concret aux comités sectoriels patronaux-syndicaux.

Facteurs qui influent sur la négociation collective : À la table de négociation, des questions plus complexes sont soulevées compte tenu de l'évolution de la situation économique. Les employeurs s'efforcent d'accroître la flexibilité de gestion des opérations, surtout en ce qui concerne l'établissement des horaires, les heures de travail et la possibilité de recourir à la sous-traitance. Pour leur part, les dirigeants syndicaux se préoccupent de la sécurité d'emploi, de la valeur qu'auront dans l'avenir les régimes de retraite actuels, ainsi que des changements technologiques et de leurs répercussions sur l'emploi. En conséquence, l'activité «Médiation et Conciliation» devient elle aussi de plus en plus complexe.

Une autre question qui influe sur la négociation collective chez plusieurs grands employeurs régis par le *Code canadien du travail* concerne la révision des structures de l'unité de négociation entreprise par le Conseil canadien des relations du travail. Au cours des dernières années, le Conseil a révisé la structure des unités existantes de Postes Canada, de Marine Atlantique et de Via Rail; il procède actuellement de même pour CBC-Radio-Canada ainsi que CP et CN Rail. Les délibérations et les décisions du Conseil ont une grande incidence sur la négociation tant avant qu'après la prise de décision proprement dite.

Un autre facteur influe sur l'activité «Médiation et Conciliation», à savoir la décision rendue en 1989 par la Cour suprême du Canada concernant l'Alberta Government Telephones. Suite à cette décision, des entreprises de télécommunication qui ne sont pas des sociétés d'État, comme celles de la région de l'Atlantique, sont maintenant régies par le *Code canadien du travail*. En conséquence, des responsabilités supplémentaires s'ajoutent à la charge de travail actuelle du Service fédéral de médiation et de conciliation.

Accroissement de la participation des femmes à la population active et chevauchement des responsabilités professionnelles et familiales : Un certain nombre de facteurs incitent le Ministère à intensifier ses efforts en vue d'assurer l'équité au travail: a) l'opinion publique va dans le sens d'une intervention accrue du gouvernement dans ce domaine; b) les premiers ministres et l'administration fédérale se sont engagés à adopter des mesures pour équilibrer davantage les responsabilités professionnelles et familiales; c) l'accroissement du taux d'activité des femmes (voir le tableau 6 ci-dessous) et les nombre croissant de travailleurs à temps partiel laissent supposer que l'équité aura d'importantes répercussions sur les travailleurs; d) le grand nombre de familles à deux revenus et le nombre croissant de familles monoparentales entraîneront un plus grand chevauchement des responsabilités professionnelles et familiales dans le cas d'un nombre important de Canadiens. (Voir les pages 40, 41, 51 et 52 pour des exemples de l'activité du Ministère dans ces domaines.)

Tableau 6: Taux de participation à la population active, selon le sexe, Canada, 1975 à 1989

Année	Taux de participation[1]		Population active[2]			Pourcentage des femmes par rapport à l'ensemble de la population active
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Total[3]	
1975	44,4	78,4	3 680	6 294	9 974	36,9
1976	45,2	77,6	3 836	6 368	10 203	37,6
1977	46,0	77,7	3 996	6 505	10 500	38,1
1978	47,9	78,1	4 239	6 657	10 895	38,9
1979	49,0	78,5	4 420	6 811	11 231	39,4
1980	50,4	78,4	4 638	6 935	11 573	40,1
1981	51,7	78,4	4 849	7 051	11 899	40,8
1982	51,7	77,0	4 916	7 009	11 926	41,2
1983	52,6	76,7	5 057	7 052	12 109	41,8
1984	53,6	76,6	5 216	7 100	12 316	42,4
1985	54,6	76,6	5 365	7 167	12 532	42,8
1986	55,3	76,6	5 502	7 244	12 746	43,2
1987	56,4	76,6	5 679	7 332	13 011	43,6
1988	57,4	76,6	5 853	7 422	13 275	44,1
1989	57,9	76,7	5 978	7 525	13 503	44,3

1 Le « taux de participation » indique le pourcentage que représente la population active dans chaque groupe (femmes et hommes) par rapport à la population totale du même groupe.

2 L'expression « population active » désigne la partie de la population de quinze ans et plus qui, au moment de l'enquête, était en emploi ou en chômage. Les personnes exclues de la population active sont celles qui, parmi la population de quinze ans et plus et au moment de l'enquête, fréquentaient l'école, étaient trop malades pour travailler, avaient des responsabilités familiales les empêchant de travailler, étaient à la retraite, avaient été mises à pied ou congédiées, n'avaient pas travaillé pendant les cinq dernières années ou n'avaient jamais travaillé.

3 (En milliers) (Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total).

Sources: Statistiques Canada, Division des enquêtes-ménages, *Moyennes annuelles de la population active* (février 1984, mars 1989 et décembre 1989/janvier 1990) nos de cat. 71-529, 71-001).

Préoccupations croissantes concernant les questions environnementales : Le marché de l'emploi pourrait se ressentir des préoccupations croissantes concernant les questions de santé liées à l'environnement et à l'établissement de nouvelles politiques en matière d'environnement. Toutefois, la croissance de ce secteur pourrait vraisemblablement être source de nouvelles possibilités sur le plan économique. Le Ministère participera à des activités nationales et internationales ayant trait à la réforme environnementale et examinera des questions pertinentes qui touchent au lieu de travail.

Une clientèle plus exigeante : De plus en plus, les grands employeurs et les syndicats ont leurs propres experts et conseillers juridiques et n'hésitent pas à mettre en doute l'autorité des agents des affaires du travail, voire leur «droit à l'inspection». Pour leur part, les employés, davantage préoccupés par l'environnement et, plus particulièrement, par les conditions de leur milieu de travail, se montrent plus exigeants envers les employeurs et le gouvernement pour ce qui concerne les normes relatives à la santé et à la sécurité au travail. On va même jusqu'à contester devant les tribunaux la responsabilité du gouvernement en cette matière (p. ex., la poursuite en Cour fédérale contre Transports Canada concernant un accident survenu à la Wapiti Aviation Ltd.).

Les employés du Ministère sont appelés à traiter de questions techniques de plus en plus complexes à mesure que le champ d'application de leur mandat s'élargit. Par exemple, dans le domaine de l'équité salariale, les agents des affaires du travail se trouvent de plus en plus souvent en présence de régimes de rémunération très complexes qui exigent une bonne connaissance des nouvelles applications de l'informatique.

Un élargissement du mandat du Ministère et de la compétence fédérale : La Cour d'appel de l'Ontario étudie actuellement une affaire qui, si elle est maintenue, pourrait étendre encore la compétence fédérale dans le domaine du travail pour englober les employés des installations nucléaires d'Ontario Hydro.

2. Initiatives

Nouvelles initiatives

En 1991-1992, le Ministère ne prévoit aucune nouvelle initiative susceptible de modifier sensiblement la nature, l'orientation ou le fonctionnement du Programme, qui n'ait pas déjà été annoncée ou qui ne soit actuellement mise en oeuvre ou consolidée au cours de l'année budgétaire.

État des initiatives annoncées antérieurement

Programme de médiation des griefs : Dans le cadre de ses efforts continus pour répondre aux besoins de ses clients, le Service fédéral de médiation et de conciliation (SFMC) étudie la possibilité de donner une structure officielle aux mesures spéciales de médiation préventive ou de médiation des griefs. Parmi les principaux points à envisager à cet égard, il y a notamment la nécessité, le bien-fondé et la rentabilité d'un programme de ce genre. Les retards enregistrés dans la réalisation de cette initiative sont attribuables à l'absence de titulaires dans des postes clés qui font présentement l'objet de mesures de dotation en personnel.

Systèmes d'information : Le module régional du Système d'information des opérations du travail (SIOT) a été mis en place dans six bureaux régionaux au cours de l'exercice 1989-1990. Le module national, quant à lui, a été mis à l'essai pendant les premier et deuxième trimestres de 1990-1991, et une fois l'évaluation terminée, il devrait être installé dans les directions des Opérations à l'Administration centrale pendant le dernier trimestre de l'année. La conversion du Système des dossiers de médiation et d'arbitrage (SDMA) à la nouvelle technologie du système automatisé central du Ministère se poursuit. La conversion à la technologie de pointe devrait être achevée à la fin de 1990-1991. Le Système de recherche de données sur la négociation collective (SRDNC), mis en oeuvre en 1986-1987 sous les auspices du Bureau de renseignements sur le travail, fait l'objet d'une révision qui vise à améliorer l'accès électronique direct à certains renseignements contenus dans cette base de données informatisées. La conversion du SRDNC devrait être achevée en 1990-1991 comme prévu.

E. Efficacité du Programme

Travail Canada mesure l'efficacité de son Programme au moyen des études menées dans le cadre de l'évaluation cyclique des divers éléments du Programme du travail, des études et examens spéciaux de gestion ainsi que de l'information de gestion continue recueillie sur les activités et les ressources du Programme.

En raison de la diversité des facteurs qui influent sur le rendement du Programme et de la multitude d'intervenants dans le domaine des affaires du travail au Canada, il est difficile de déterminer les répercussions du Programme. Il faut recourir à des mesures approximatives et extrapoler pour déterminer l'efficacité du Programme à partir de celle de chacune de ses activités. Des indicateurs du rendement du Programme se trouvent à la sous-section «Données sur le rendement et justification des ressources» dans l'analyse de chaque activité du Programme à la section II (pages 28 à 67).

L'efficacité d'un programme est directement liée à l'atteinte des objectifs et à l'utilisation efficace des ressources. Bien que ces objectifs visent principalement les secteurs relevant de la compétence fédérale, ils peuvent également s'appliquer à l'échelle nationale et internationale, le cas échéant. L'efficacité par rapport à chaque objectif est traitée ci-après, et des renvois aux activités d'évaluation pertinentes de programmes du Ministère sont fournis.

Faciliter et maintenir des relations de travail stables, ainsi qu'un milieu de travail sûr, juste et équitable : Le Ministère poursuit cet objectif essentiellement au moyen de certaines activités du Programme, soit « Médiation et Conciliation », « Opérations du travail » « Indemnisation des accidentés » et « Adaptation des travailleurs âgés » . Exception faite de la dernière activité, qui est un programme national en vertu duquel des prestations d'adaptation sont versées à des groupes spéciaux de travailleurs et travailleuses âgés licenciés (pages 55 à 58), ces activités portent surtout sur les relations patronales-syndicales, l'application de normes minimales de santé et de sécurité au travail et de conditions d'emploi dans les lieux de travail fédéraux, et le versement d'indemnités aux employé(e)s fédéraux visés par la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État qui sont victimes d'un accident du travail. Les secteurs qui relèvent de la compétence fédérale sont décrits dans l'introduction à la page 13.

Bien que toutes les activités du Programme mentionnées aux paragraphes précédents contribuent à la réalisation de cet objectif dans les contextes national et international, l'activité « Politiques et Communications » en assume la principale responsabilité. L'activité « Systèmes et Services ministériels » favorise également l'atteinte de cet objectif en offrant un soutien opérationnel et administratif aux autres activités.

Des relations de travail stables existent lorsque les conflits ou différends entre les syndicats et le patronat sur les lieux de travail sous régime fédéral sont réglés soit par les parties elles-mêmes, soit avec l'aide d'une tierce partie, sans qu'il y ait perturbation de la production ou de la prestation de biens et services ou sans que soit menacée la viabilité d'une entreprise, d'une industrie ou de l'économie locale, régionale, provinciale, territoriale ou nationale. L'incidence des arrêts de travail ainsi que le nombre de jours-personnes perdus

exprimés en pourcentage du temps total disponible peuvent donc être considérés comme un indicateur de la stabilité des relations industrielles dans la sphère de compétence fédérale. Le nombre de demandes en vue de faire nommer des arbitres en vertu des parties I et III du Code canadien du travail constitue aussi un indicateur utile.

Le Programme, dans la plupart des cas, n'a aucun contrôle direct sur les questions ou facteurs qui influent sur la stabilité du système des relations du travail. De façon générale, le Ministère estime que le pourcentage des cas de médiation et de conciliation réglés par ses agents, sans arrêt de travail (90 % en moyenne), constitue un indicateur valable de l'efficacité du Programme. En moyenne, moins de 0,5 % de tout le temps de travail disponible perdu est attribuable aux conflits du travail dans le secteur fédéral. Voir les tableaux 9, 10 et 11 dans l'activité « Médiation et Conciliation » aux pages 31 et 32 pour plus de précisions.

Au cours des 18 prochains mois, les éléments « Services d'arbitrage » et « Services de médiation et de conciliation » de l'activité «Médiation et Conciliation», un maillon important de la réalisation de cet objectif du Programme, devraient être évalués (en 1990-1991 et 1991-1992 respectivement).

Un milieu de travail sûr, juste et équitable est celui qui répond aux normes minimales des lois et règlements fédéraux en matière de santé et de sécurité au travail, de conditions d'emploi et de cessation d'emploi, d'équité pour ce qui concerne l'accès aux possibilités d'emploi et la façon de traiter les travailleurs, ainsi que par rapport aux avantages (pécuniaires et autres) offerts en récompense des efforts déployés sur les lieux de travail, au cours de la vie active (p. ex., salaire minimal, indemnités en cas d'accident du travail) et après celle-ci (p. ex., recouvrement des salaires impayés, prestations d'adaptation des travailleurs).

En raison du grand nombre d'établissements fédéraux (plus de 38 000), le Ministère vérifie la conformité aux normes fédérales seulement dans les établissements pour lesquels des inspections sont prévues au cours d'une année donnée ou qui font l'objet d'une enquête du Ministère parce que des plaintes ont été déposées contre eux. Le nombre des plaintes et celui des inspections prévues, de même que le nombre des cas de non-conformité relevés en vertu des parties II ou III du *Code canadien du travail*, constituent dans l'analyse de l'activité « Opérations du travail », à la section II, les principaux indicateurs de l'efficacité du Programme pour cet objectif (voir les tableaux 16, 17, 19 et 20 aux pages 39, 40, 42 et 43). Le temps qu'exige chaque genre d'activité relevant des parties II et III du Code donne également un aperçu valable de la charge de travail (voir les tableaux 15 et 18 aux pages 38 et 42).

En 1989-1990, une importante évaluation de la **sous-activité «Sécurité et Santé au travail»** a été effectuée. Le projet de SST était important en ce sens que des éléments tant du processus que du contenu pouvaient être appliqués et utilisés efficacement de façon générale. Pour ce qui est du contenu, la SST est l'un des grands programmes de réglementation de Travail Canada et occupe environ le quart des années-personnes du Ministère. Un projet pilote économétrique constituait l'un des éléments clés de l'évaluation. Cet élément, fondé sur des données fournies par le Système d'information des opérations de Travail Canada (SIOTC) de la région du Centre, a été conçu pour mesurer l'incidence et les réalisations du Programme par rapport à ses objectifs. Un aspect important du processus était le recours fréquent à un comité directeur composé de représentants du Ministère et de l'extérieur.

L'évaluation de la SST a porté sur les questions suivantes: (1) La composition actuelle des activités se révèle-t-elle efficace? (2) Les ressources affectées à la réalisation des objectifs du programme permettent-elles d'en assurer au maximum l'efficacité? (3) Les systèmes de données fournissent-ils les renseignements nécessaires pour appuyer les décisions des gestionnaires compte tenu des objectifs établis du programme?

Dans l'ensemble, l'étude sur la SST a révélé que le programme fonctionne bien et est géré efficacement. Selon les conclusions de l'évaluation, des progrès importants ont été réalisés au cours de la dernière décennie dans des domaines tels que la formation des agents des affaires du travail (AAT), l'élaboration de systèmes de données et l'établissement de priorités proactives. Il a été recommandé de poursuivre la mise au point de systèmes de collecte et de récupération des données, afin de maximiser l'exécution du programme, d'améliorer les services pour appuyer et maximiser les activités d'exécution qui incombent aux AAT, d'élaborer un système de surveillance pour déceler les signes avant-coureurs concernant des dangers pour la santé et des risques pour la sécurité, d'améliorer davantage, de structurer et d'établir des objectifs, des méthodes et des techniques pour cibler les ressources, d'accroître la communication de l'objectif de la SST, des stratégies et des priorités à tous les niveaux et, enfin, de poursuivre les travaux dans le cadre de l'étude économétrique. Le groupe d'étude a reconnu que les recommandations ayant trait au développement et à la collecte d'indicateurs complexes en matière de santé au travail pourraient nécessiter des ressources additionnelles.

La direction du programme a déjà convenu de pousser davantage l'analyse économétrique ainsi que de vérifier les résultats préliminaires concernant l'efficacité du programme et l'intégrité de la conception du modèle économétrique.

Une **évaluation de la sous-activité «Normes du travail»** doit être achevée vers la fin de 1990-1991. Les questions à l'étude sont les suivantes: (1) Quel devrait être le rôle de Travail Canada et, parallèlement, celui des syndicats, des employeurs et des employés en ce qui concerne les normes du travail? (2) Le programme est-il adapté à l'évolution rapide du milieu de travail? Le programme actuel est-il équitable pour ses groupes de clients? (3) Le rapport activités-ressources actuel est-il suffisant pour permettre l'application efficace des recommandations?

En 1991-1992, on prévoit aussi l'établissement d'un cadre pour l'évaluation du nouveau **Programme d'adaptation des travailleurs âgés** et une étude mixte visant à la vérification et à l'évaluation des **Services de prévention-incendie** pour favoriser la réalisation de cet objectif.

Recueillir et diffuser des données statistiques et des renseignements sur le travail : Cet objectif fait partie intégrante des responsabilités du Ministère depuis sa création en 1900. Il trouve son fondement dans la *Loi sur le ministère du Travail*. En vertu de cette loi, le Ministère doit colliger, analyser et publier sous une forme convenable des informations statistiques ou autres concernant les conditions de travail; il doit en outre faire enquête sur les questions industrielles importantes au sujet desquelles aucune information satisfaisante n'est disponible. Cet objectif contribue aussi directement à la réalisation des deux autres objectifs du Programme.

Toutes les activités du Programme contribuent à cet objectif en fournissant des renseignements pertinents directement liés à leurs responsabilités dans le cadre du Programme. Toutefois, le Bureau de renseignements sur le travail, les Communications, le Bureau de la main-d'oeuvre féminine, la Direction de la sécurité et de la santé au travail et la Bibliothèque ministérielle assument aussi d'importantes responsabilités générales en vue de la réalisation de cet objectif. De même, la Direction de l'informatique exerce une influence prépondérante sur l'efficacité et l'efficience des systèmes qui appuient la réalisation de cet objectif. La sous-activité « Relations extérieures » fournit elle aussi des renseignements sur le travail dans les contextes fédéral, fédéral-provincial et international.

L'efficacité du Programme relativement à cet objectif trouve son expression dans le volume des produits et services d'information assurés, de même que dans le volume de la demande extérieure pour ces mêmes produits et services. Cette dernière demande constitue elle-même une indication de la qualité et de l'utilité de l'information fournie par le Ministère à ses clients. Le volume de la demande extérieure varie selon les divers producteurs d'information ministérielle dont il a été fait mention au paragraphe précédent; le lecteur trouvera d'autres renseignements pertinents sur le rendement et la justification des ressources à la section II du Plan de dépenses, dans l'analyse consacrée à l'activité « Politiques et Communications » (pages 51 à 53).

Des cadres d'évaluation, établissant les paramètres éventuels des évaluations futures des sous-activités «Bureau de renseignements sur le travail (BRT)» et «Communications», ont été achevés en 1989-1990.

Le **cadre du BRT** comprend un profil du programme, indique les questions qui pourraient faire l'objet d'une évaluation ainsi que les indicateurs pertinents, les renseignements et les données nécessaires et fournit une estimation des coûts d'évaluation prévue provisoirement pour l'exercice financier 1991-1992.

Le **cadre des Communications** est axé sur la fonction « communication » proprement dite plutôt que sur la Direction générale. Il est structuré conformément aux exigences établies dans la politique du gouvernement en matière de communication (1989). Ce cadre servira de fondement à une étude prévue provisoirement pour 1993-1994.

De façon générale, susciter des rapports constructifs entre les syndicats, le patronat et le gouvernement : Cet objectif vient appuyer les politiques gouvernementales qui favorisent la collaboration entre les syndicats et le patronat ainsi qu'entre les syndicats et le gouvernement, afin de faciliter les processus d'analyse de la politique et de prise de décisions du secteur public. Le renforcement du rôle des syndicats dans ces processus est essentiel à l'établissement de rapports positifs et fructueux entre le mouvement syndical, le patronat et les pouvoirs publics, en particulier dans les secteurs de compétence fédérale.

Bien que cet objectif se réflète dans toutes les activités et interventions du Programme, des responsabilités ministérielles particulières incombent à chacune des sous-activités de l'activité « Politiques et Communications » : « Gestion du Programme et Politiques » (liaison continue avec le Cabinet et l'appareil fédéral concernant des questions stratégiques qui influent sur le Programme du travail); « Relations extérieures » (consultations avec les clients principaux du milieu des affaires et des syndicats, les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux et les principaux organismes internationaux du travail); « Rapprochement en milieu de travail »(administration du Programme d'affectation d'employés, du Programme sur les répercussions de la technologie, et du Fonds d'aide pour les affaires du travail); « Bureau de renseignements sur le travail » (renseignements sur la négociation collective); « Bureau de la main-d'œuvre féminine » (recherche, élaboration et analyse de politique et renseignements sur des questions qui touchent particulièrement les femmes); et « Communications » (coordination des renseignements destinés au grand public).

Pour juger de l'efficacité du Programme dans ce domaine, il est tenu compte d'exemples précis de participation conjointe des grands partenaires économiques, et plus particulièrement le mouvement syndical, aux faits ou événements qui, à l'échelle nationale ou internationale, se sont avérés avantageux pour la société et l'économie canadiennes et plus particulièrement pour les travailleuses et travailleurs canadiens. À titre d'exemple, le secteur a facilité l'interaction entre le mouvement syndical et divers ministères du gouvernement fédéral sur des questions comme l'alphabétisation et le racisme. D'autres exemples sont cités dans la sous-section consacrée aux données sur le rendement et à la justification des ressources dans l'analyse de l'activité « Politiques et Communications », à partir de la page 50

Une évaluation du **Programme de formation syndicale**, à l'appui de cet objectif, doit être achevée en 1990. Les questions examinées sont les suivantes: (1) Le Programme de formation syndicale (PFS) contribue-t-il à l'amélioration des activités du régime des relations industrielles au Canada? (2) Ce programme favorise-t-il la répartition équitable des fonds publics au chapitre de la formation en relations industrielles? (3) Le PFS est-il bien géré, conformément au mandat global de Travail Canada et au fonctionnement d'autres programmes de Travail Canada? (4) Existe-t-il d'autres mesures administratives ou des alternatives à l'exécution du programme susceptibles d'en améliorer le contrôle financier et de la qualité?

Section II
Analyse par activité

A. Médiation et Conciliation

Objectif

Promouvoir et entretenir des relations de travail stables en participant en tant que tierce partie au règlement des différends dans les entreprises relevant de la compétence fédérale et en mettant en œuvre de nouvelles stratégies, politiques et propositions législatives.

Description

L'activité « Médiation et Conciliation », qui relève du Service fédéral de médiation et de conciliation (SFMC), s'acquitte des responsabilités énoncées dans le Code canadien du travail relatives à la prestation de services de conciliation, de médiation et d'arbitrage pour le règlement des conflits dans le secteur privé de compétence fédérale; l'adoption de mesures préventives afin de maintenir des relations patronales-syndicales stables; et la prestation de services de spécialistes en relations industrielles pour l'élaboration et la mise en œuvre des politiques et la formulation des lois.

Cette activité se divise en trois sous-activités : « Services de médiation et de conciliation », « Services d'arbitrage » et « Recherche, élaboration de politiques, gestion et administration ».

Services de médiation et de conciliation : La sous-activité a pour fonction d'assurer le règlement efficace des conflits de travail en vertu de la partie I du *Code canadien du travail*. Elle s'occupe de la nomination de conciliateurs, de médiateurs et de commissaires-conciliateurs, de l'établissement de commissions de conciliation et de commissions d'enquête industrielle, ainsi que du traitement des demandes présentées au Ministre en vue d'obtenir l'autorisation de porter plainte concernant les présumées pratiques d'emploi injustes, y compris le manque de bonne foi dans les négociations collectives. Parmi les autres services offerts, il y a la médiation préventive et un programme « de premier contact » à l'intention des parties qui en sont à leur première expérience de la négociation collective dans la sphère de compétence fédérale.

Services d'arbitrage : La sous-activité a pour fonction de fournir l'aide d'une tierce partie en matière d'arbitrage en vertu des parties I et III du *Code canadien du travail*. Elle s'occupe de la nomination d'arbitres et de la mise sur pied de conseils d'arbitrage. Elle voit également à la nomination d'arbitres chargés de statuer sur les plaintes de congédiement injuste ou d'examiner des cas de licenciements collectifs. En outre, les Services d'arbitrage publient la *Revue des services d'arbitrage* et tiennent à jour le Répertoire national des sentences arbitrales et l'Index des sentences arbitrales fédérales.

Recherche, élaboration des politiques, gestion et administration : Cette sous-activité a pour objectif d'effectuer des recherches, de donner des conseils et de formuler des propositions en matière de politique ainsi que de gérer les programmes et les ressources. Elle comprend la recherche et l'analyse des problèmes de relations industrielles, l'élaboration de politiques et de mesures législatives, la prestation de soutien et de conseils techniques aux tierces parties nommées et à la haute direction, et la gestion efficace, efficiente et économique des ressources du Programme.

Sommaire des ressources

L'activité « Médiation et Conciliation » compte pour environ 2% de l'ensemble des dépenses du Programme en 1991-1992 et 7% de la totalité des années-personnes.

Tableau 7 : Sommaire des ressources de l'activité

(en milliers de dollars)	**Budget des dépenses 1991-1992**		Prévu 1990-1991		Réel 1989-1990	
	$	**A-P**	$	A-P	$	A-P
Services de médiation et de conciliation	**2 774**	**36**	2 769	35	2 405	30
Services d'arbitrage	**871**	**8**	783	8	767	7
Recherche, élaboration des politiques, gestion et administration	**1 224**	**18**	1 164	19	1 079	19
	4 869	**62**	4 716	62	4 251	56

Les dépenses de fonctionnement représentent 99,9% des dépenses de 1991-1992.

Explication de la différence : L'augmentation nette des dépenses au cours de la période visée est principalement attribuable au rajustement des salaires et des traitements ainsi que des avantages sociaux des employé(e)s pour tenir compte de l'inflation, mais aussi à la hausse des coûts relatifs à l'indemnité de départ et à la parité salariale.

Tableau 8 : Résultats financiers en 1989-1990

(en milliers de dollars)	1989-1990					
	Réel		Budget principal		**Différence**	
	$	A-P	$	A-P	**$**	**A-P**
Services de médiation et de conciliation	2 405	30	2 502	35	**(97)**	**(5)**
Services d'arbitrage	767	7	791	8	**(24)**	**(1)**
Recherche, élaboration des politiques, gestion et administration	1 079	19	1 166	19	**(87)**	-
	4 251	56	4 459	62	**(208)**	**(6)**

Explication de la différence : Les années-personnes inutilisées sont attribuables à un retard dans le processus de dotation et à la difficulté de pourvoir aux postes spécialisés. Les sommes inutilisées correspondent aux salaires non payés en raison de la sous-utilisation des années-personnes, ainsi qu'aux coûts de fonctionnement rattachés à la politique du Ministère qui consiste à compter de plus en plus sur les syndicats, les employeurs et les agents de conciliation, pour régler les différends relatifs aux conventions collectives, plutôt que sur des commissaires-conciliateurs de l'extérieur.

Données sur le rendement et justification des ressources

Services de médiation et de conciliation : Les besoins pour cette sous-activité s'élèvent à 2 774 000$ et à 36 années-personnes.

Charge de travail : La charge de travail éventuelle de médiation et de conciliation comprend les renouvellements de conventions collectives existantes et la négociation des premières conventions de syndicats nouvellement accrédités. La charge réelle se compose de conflits à propos desquels le ministre du Travail a reçu une « notification de différend » conformément à la partie I du *Code canadien du Travail*, et qui supposent la nomination d'un conciliateur ou d'un médiateur.

Au cours de l'exercice 1989-1990, le volume de travail est resté élevé. Le pourcentage des cas qui ont nécessité la conciliation est revenu à un niveau plus normal par rapport à 1988-1989. Cette année-là, seulement 15 % des conventions ont été conclues par voie de négociation directe (c.-à-d. sans l'aide d'une tierce partie); toutefois, en 1989-1990, ce chiffre a grimpé à 40 %, mais la complexité accrue des différends, qui nécessite une période de négociation plus longue, vient contrebalancer ce phénomène.

Le tableau 9 montre le nombre de cas possibles et réels d'interventions de médiation et de conciliation au cours des trois derniers exercices, de même que les prévisions pour 1990-1991 et 1991-1992.

Efficacité : L'efficacité de la sous-activité « Services de médiation et conciliation » se mesure avant tout par le nombre de cas réglés sans arrêt de travail. Comme le montre le tableau 10, en dépit de la diversité des facteurs externes qui ont influé sur la négociation collective dans les secteurs de compétence fédérale, la sous-activité a constamment atteint un taux de règlement de l'ordre de 90 %. Ainsi, en 1989-1990, le taux de règlement était de 91 %. De grands règlements sont intervenus pendant l'exercice dans les secteurs de la radiodiffusion, du transport des grains, du débardage, du transport ferroviaire, du camionnage et du transport par voie de terre ainsi que dans le secteur du transport des marchandises.

Le temps perdu à cause des arrêts de travail a beaucoup diminué par rapport à l'exercice précédent, passant de 1,3 % de tout le travail disponible en 1988-1989 à 0,09 % en 1989-1990. Au cours de la même période, le nombre d'arrêts de travail est tombé de 32 à 28.

Tel qu'indiqué au tableau 10, le nombre de commissaires-conciliateurs (experts en relations industrielles de l'extérieur de la fonction publique engagés sur une base journalière) a diminué au cours des dernières années alors que le Ministère a recouru davantage aux services des conciliateurs et des médiateurs de l'État.

Tableau 9 : Négociations collectives effectuées en vertu du Code canadien du travail et nombre de cas étudiés par le Service fédéral de médiation et de conciliation

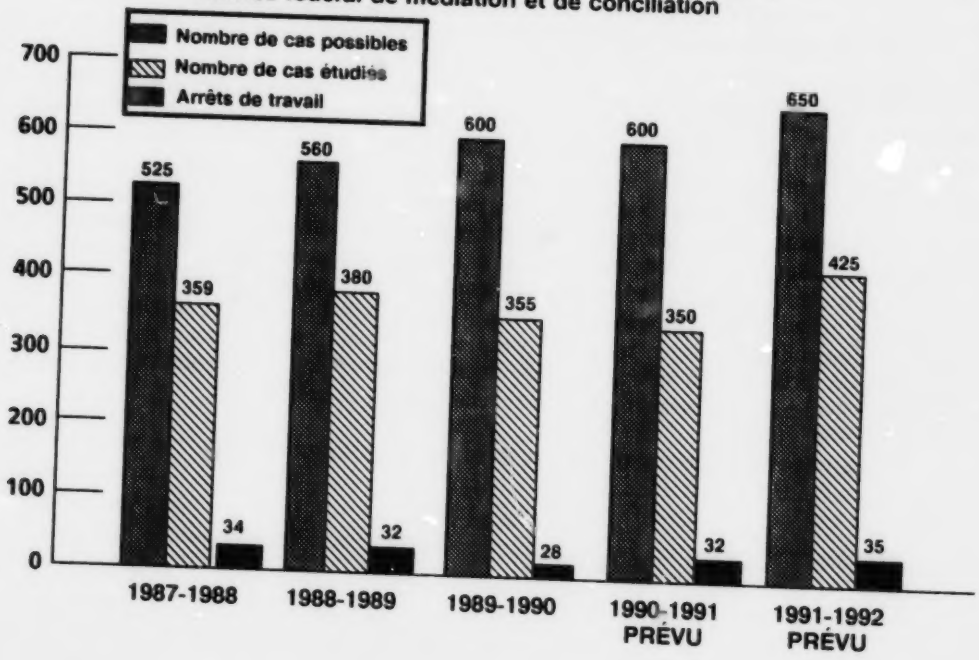
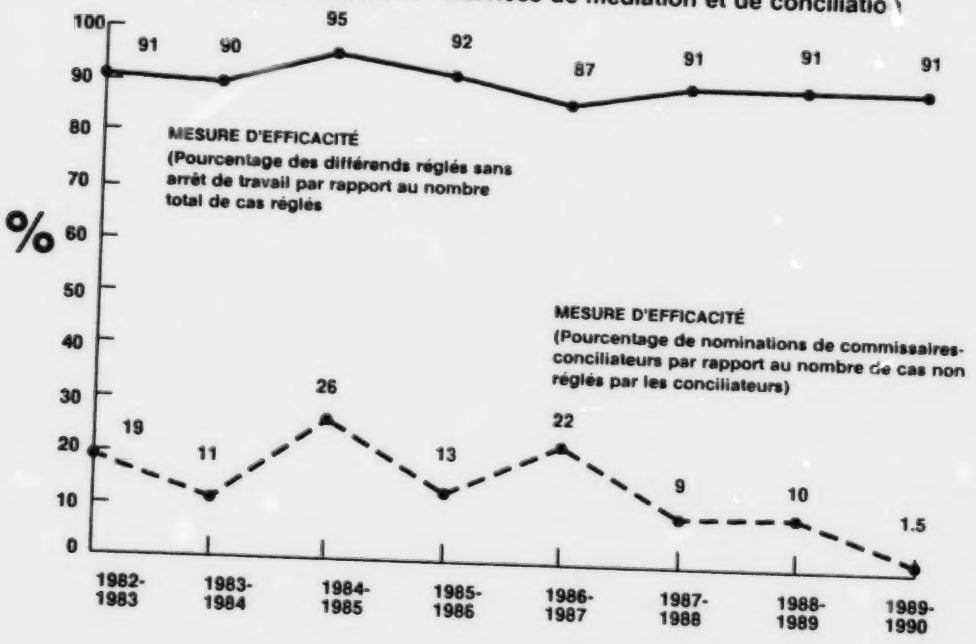


Tableau 10 : Mesure d'efficacité - Services de médiation et de conciliation



Services d'arbitrage : Les besoins pour cette sous-activité s'élèvent à 871 000 $ et à huit années-personnes. À l'exception de la tenue à jour du Répertoire national des sentences arbitrales et de l'Index des sentences arbitrales fédérales, la charge de travail qui relève de cette sous-activité repose entièrement sur la demande.

Charge de travail : La partie I du *Code canadien du travail* précise que tous les conflits découlant de l'interprétation ou de l'administration d'une convention collective (conflits relatifs aux « droits ») doivent être réglés sans arrêt de travail. Les demandes présentées au ministre du Travail en vue de la nomination d'arbitres pour régler les conflits doivent émaner directement des parties. En vertu de la partie III du Code, les demandes d'arbitrage des plaintes de présumé congédiement injuste sont présentées aux bureaux régionaux (voir tableau 21 à la page 43), puis transmises aux Services d'arbitrage lorsque la médiation au niveau régional a échoué. Par conséquent, seuls les cas présentés au Ministre par les Services d'arbitrage sont pris en compte dans la détermination de la charge de travail. Le 1er octobre 1990, il semblait déjà que le nombre de demandes de nominations d'arbitres augmenterait, ce qui s'est d'ailleurs produit, et cette tendance à la hausse devrait se maintenir en 1991-1992. Le tableau 11 donne une indication de la charge de travail de la sous-activité pour plusieurs années.

Tableau 11 : Charge de travail des Services d'arbitrage

	Partie I			Partie III
	Demandes	Cas réglés[1]	Arbitres nommés	Arbitres nommés
1987-88	90	52	36	143
1988-89[2]	134	110	37	145
1989-90	101	40	69	127
1990-91[3]	93	43	53	225
1991-92[3]	93	43	53	225

1. Litiges réglés avant la nomination d'un arbitre.
2. Depuis le 1er avril 1988, la méthode utilisée pour calculer les données statistiques relatives à la partie I a été modifiée : les « cas réglés » et les « arbitres nommés » concernent autant les demandes reçues pendant l'exercice financier en cours que celles reportées des années précédentes.
3. Prévu.

Recherche, élaboration des politiques, gestion et administration : Les besoins pour cette sous-activité s'élèvent en 1991-1992 à 1 224 000$ et à 18 années-personnes, représentant respectivement 25 % et 29 % du total des ressources affectées à l'activité « Médiation et Conciliation ». Les données correspondantes pour 1990-1991 et 1989-1990 sont également présentées dans le tableau 12. Les ressources allouées à cette sous-activité sont fonction des demandes d'intervention d'une tierce partie tel qu'expliqué aux deux sous-activités précédentes, de même que des demandes de services spécialisés et de renseignements émanant de sources diverses.

Tableau 12 : Pourcentage des ressources consacrées à la sous-activité « Recherche, élaboration des politiques, gestion et administration » par rapport au total des ressources de l'activité

	Budget des dépenses 1991-1992		Prévu 1990-1991		Réel 1989-1990	
Dépenses (en milliers de dollars)	1 224	(25%)	1 164	(25%)	1 079	(25%)
Années-personnes	18	(29%)	19	(31%)	19	(34%)

Conformément aux objectifs du Ministère, qui consistent à favoriser une plus grande stabilité dans les relations patronales-syndicales et l'établissement d'initiatives conjointes des employeurs et des syndicats, le Service fédéral de médiation et de conciliation (SFMC) a détaché un de ses employés à titre de directeur exécutif du Conseil des affaires maritimes (CAM). Celui- ci est un organisme établi conjointement par les armateurs et les syndicats des gens de mer de l'industrie du transport des Grands Lacs pour régler certains problèmes de ressources humaines auxquels fait face l'industrie. Les négociations dans ce secteur ont fait ressortir l'importance du Conseil et les avantages, pour le Ministère, de participer à ce genre d'initiative, lorsque les parties se sont entendues pour confier au conseil l'étude des questions non réglées au cours de la négociation, en ce qui concerne le changement technologique et les emplois excédentaires.

Au Ministère, le travail se poursuit en vue de la conversion du Système des dossiers de médiation et d'arbitrage (SDMA) à la nouvelle technologie des systèmes d'information du Ministère. En effet, celle-ci permet une meilleure jonction avec d'autres systèmes gouvernementaux. Il est prévu que la conversion sera terminée au début de l'exercice 1991-1992.

B. Opérations du travail

Objectifs

Promouvoir et obtenir la conformité des clients à la législation fédérale du travail dans les domaines de la sécurité et de la santé au travail et des conditions de travail, et amener les travailleurs et travailleuses, les syndicats et les employeurs à accepter leurs responsabilités respectives devant la loi; soumettre à l'examen du Conseil du Trésor les politiques et lignes directrices concernant les services de prévention-incendie dans les immeubles qui relèvent de la propriété ou du contrôle du gouvernement du Canada; et favoriser des relations d'emploi constructives en milieu de travail.

Description

L'activité « Opérations du travail » comprend les opérations des bureaux régionaux et de l'administration centrale dans les domaines suivants : l'élaboration et l'exécution des programmes prévus par la loi ayant pour objet d'assurer un milieu de travail sûr et salubre et des possibilités d'emploi équitables; la prestation de services de prévention des incendies dans tous les immeubles appartenant au gouvernement du Canada ou relevant de son contrôle; la promotion et la mise en oeuvre d'activités non régies par la loi visant à l'établissement de relations d'emploi constructives en milieu de travail et à une meilleure sensibilisation de la population active aux affaires syndicales et socio-économiques.

L'activité « Opérations du travail » se divise en cinq sous-activités aux fins des responsabilités de gestion : « Sécurité et Santé au travail », « Normes de travail » (anciennement « Conditions de travail »), « Relations d'emploi », « Services de prévention-incendie » et « Gestion et Soutien des programmes ».

Sécurité et Santé au travail : Cette sous-activité s'occupe des activités destinées à promouvoir et assurer le respect des dispositions de la Partie II du *Code canadien du travail* et de son règlement d'application afin d'empêcher les accidents et les blessures. Ces activités consistent à examiner les règlements, les politiques et les marches à suivre, à inspecter les lieux de travail, à répondre aux plaintes, à enquêter sur les accidents, à effectuer des enquêtes techniques, à aider les comités de sécurité et de santé et les représentants, à faire des vérifications de la sécurité, à exercer des contrôles et à mener des activités de promotion et d'information. La sous-activité comprend également les opérations ministérielles se rattachant au Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT) et à la *Loi sur la santé des non-fumeurs*.

Normes du travail (anciennement « Conditions de travail ») : Cette sous-activité a pour fonction de protéger le droit des employé(e)s à des conditions d'emploi justes et équitables. Ses activités visent à promouvoir et à assurer le respect des dispositions de la partie III du *Code canadien du travail*, de la *Loi sur les justes salaires et les heures de travail* et de leurs règlements d'application. Les activités consistent à examiner les règlements, les politiques et les procédures, à faire des inspections, à enquêter sur les plaintes et les allégations de congédiement injuste et à exécuter des activités de promotion et d'information.

Relations d'emploi : La sous-activité a pour fonction de favoriser des rapports placés sous le signe de la responsabilité et de la collaboration entre les employeurs et les employé(e)s, et de mieux informer la main-d'œuvre sur les affaires syndicales et les questions socio-économiques. Les activités comprennent le Programme de formation syndicale, qui aide financièrement les syndicats à former leurs membres, et d'autres activités liées à la promotion des programmes de Travail Canada dans les régions.

Services de prévention-incendie : Cette sous-activité s'occupe des opérations destinées à assurer les services de prévention-incendie dans les immeubles appartenant au gouvernement du Canada ou placés sous son contrôle conformément au protocole d'entente intervenu avec le Conseil du Trésor. Il s'agit notamment de l'élaboration et de la présentation de politiques et de lignes directrices au Conseil du Trésor afin que celui-ci les examine à titre d'employeur, des inspections de prévention des incendies, des enquêtes sur les incendies, de l'examen de plans d'édifices ainsi que de la prestation de conseils relatifs aux politiques, à l'aménagement et aux matériaux.

Gestion et Soutien des programmes : Cette sous-activité s'occupe à l'Administration centrale et dans les régions de la prestation de services de soutien administratif, d'élaboration de politiques et de gestion des différents programmes et ressources de l'activité afin d'accroître la productivité et d'améliorer les services à la clientèle de façon rentable et efficace. La sous-activité est responsable de l'élaboration, de la mise en oeuvre et de la surveillance des systèmes automatisés du Programme qui appuient l'activité, de même que de l'élaboration et de l'exécution des programmes nationaux de formation des agents des affaires du travail.

Sommaire des ressources

L'activité « Opérations du travail » compte en 1991-1992 pour environ 18 % de l'ensemble des dépenses du Programme et 53 % des années-personnes.

Tableau 13 : Sommaire des ressources de l'activité

(en milliers de dollars)	**Budget des dépenses 1991-1992**		Prévu 1990-1991		Réel 1989-1990	
	$	**A-P**	$	A-P	$	A-P
Sécurité et Santé au travail	**11 709**	**172**	11 937	185	10 765	163
Normes du travail	**7 557**	**124**	7 233	126	6 177	107
Relations d'emploi	**9 110**	**17**	8 789	13	8 803	16
Services de prévention-incendie	**6 555**	**86**	3 566	52	3 085	55
Gestion et Soutien des programmes	**7 971**	**100**	7 453	97	8 276	112
	42 902	**499**	38,978	473	37 106	453

Les dépenses de fonctionnement représentent 79,8 % des dépenses de 1991-1992 et les subventions et contributions, 18,9 %.

Explication de la différence : L'augmentation des années-personnes au cours de la période est principalement attribuable aux services d'inspection et de protection contre les incendies offerts dans les réserves indiennes. La différence notée dans la Sécurité et la santé au travail ainsi que dans les Services de prévention-incendie est surtout due au fait que des activités sont maintenant enregistrées comme éléments de la prévention-incendie plutôt que de la Partie II du *Code canadien du travail*. La hausse des dépenses est au premier chef attribuable aux grands éléments suivants :

	(en millions de dollars)
• services d'inspection de prévention-incendie et services techniques offerts dans les réserves indiennes;	3,1
• indemnité, au cours de la période visée, relative aux traitements et aux salaires ainsi qu'aux avantages sociaux des employés pour tenir compte de l'inflation.	2,6

Tableau 14 : Résultats financiers en 1989-1990

(en milliers de dollars)	1989-1990					
	Réel		Budget principal		Différence	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Sécurité et Santé au travail	10 765	163	12 656	205	**(1 891)**	**(42)**
Normes du travail	6 177	107	6 531	119	**(354)**	**(12)**
Relations d'emploi	8 803	16	8 524	13	**279**	**3**
Services de prévention-incendie	3 085	55	1 993	29	**1 092**	**26**
Gestion et Soutien des programmes	8 276	112	7 198	94	**1 078**	**18**
	37 106	453	36 902	460	**204**	**(7)**

Explication de la différence : La différence globale entre les années-personnes réelles et celles qui étaient prévues dans le Budget des dépenses principal de 1989-1990 est attribuable aux postes vacants et au retard dans le processus de dotation en personnel qui ont contrebalancé les ressources utilisées pour le traitement des demandes d'indemnisation dans l'activité «Indemnisation des accidentés». La différence notée dans l'utilisation des années-personnes de « Sécurité et Santé au travail » s'explique par le fait que des activités sont maintenant enregistrées comme éléments de la prévention-incendie plutôt que de la partie II du *Code canadien du travail*. La diminution des dépenses et des années-personnes au niveau des « Normes du travail » est due à la réaffectation des ressources à d'autres sous-activités. L'utilisation accrue des années-personnes dans la sous-activité « Gestion et Soutien des programmes » est principalement attribuable à la création du poste d'administrateur de la base de données dans chaque région et à l'Administration centrale. Les coûts salariaux supplémentaires découlant des règlements rétroactifs de conventions ont aussi constitué une part importante de l'augmentation globale des dépenses.

Données sur le rendement et justification des ressources

Sécurité et Santé au travail : Pour cette sous-activité, les besoins s'élèvent à 11 709 000 $ et 172 années-personnes. En 1991-1992, la sous-activité continuera d'aider les employeurs à assumer leurs responsabilités internes, tel que le prévoit la politique de conformité, et ce, au moyen d'un certain nombre d'interventions comme les inspections, le traitement des plaintes et des refus de travailler, les enquêtes techniques, les vérifications de sécurité, les services-conseils ainsi que l'aide aux comités de sécurité et de santé au travail ainsi qu'aux représentants dans ce domaine.

Une Conférence nationale sur la sécurité et la santé au travail dans les années 90 aura lieu en mars 1991. Elle aura pour objectif de passer en revue l'orientation actuelle et future dans ce domaine avec des spécialistes et des décisionnaires du mouvement syndical, de l'industrie ainsi que des administrations fédérale, provinciales et territoriales.

Pour que la législation fédérale demeure toujours actuelle, l'examen technique du *Règlement du Canada sur l'hygiène et la sécurité au travail (RCHST)*, entrepris en 1986-1987, se poursuit par l'entremise d'un comité de consultation tripartite formé de représentants des syndicats, du patronat et du gouvernement. Jusqu'ici, neuf parties du règlement ont été examinées, y compris celles qui portent sur les niveaux d'éclairage et la renumérotation des différentes parties du Code. L'examen des parties portant sur les niveaux acoustiques, la sécurité des bâtiments et la manutention des matériaux a débuté en 1989-1990 et se poursuit cette année; la partie traitant des substances dangereuses et celle sur la sécurité des employés d'exploitation des secteurs aérien, ferroviaire et maritime doivent être examinées au cours de l'année budgétaire.

Des modifications au *Règlement sur l'hygiène et la sécurité dans les mines de charbon* ont été adoptées en 1989-1990. Elles permettent notamment la création de la Commission sur la sécurité dans les mines de charbon pour la Société de développement du Cap-Breton (SDCB). La Commission, seul organisme du genre au Canada, favorisera une exploitation plus efficace des mines tout en protégeant la santé et en assurant la sécurité des travailleurs. La Commission est constituée de façon à donner aux représentants patronaux et syndicaux de la SDCB le pouvoir de mettre au point et d'approuver les moyens d'application du Règlement dans les mines. Font partie de cet organisme un président, désigné par le ministre fédéral du Travail, et quatre autres membres nommés sur la recommandation de la SDCB et de ses employés.

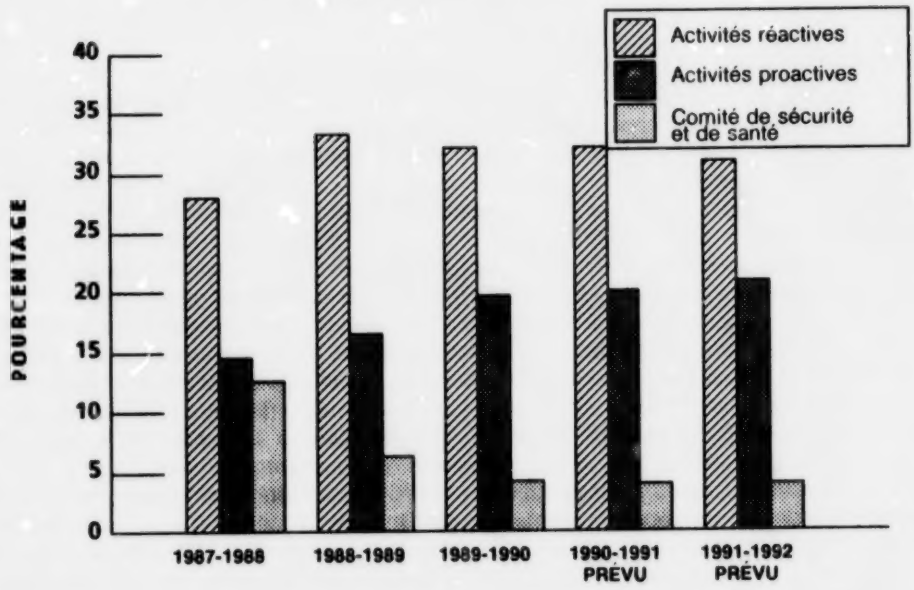
Travail Canada participe activement aux travaux du Comité interministériel sur la biotechnologie et à tous les sous-groupes pertinents. Sous la présidence d'Industrie, Sciences et Technologie Canada (ISTC), le Comité administre le Fonds stratégique pour la biotechnologie créé pour promouvoir ce secteur d'activité. Le Ministère a réussi à sensibiliser d'autres membres du Comité aux aspects de cette question qui touchent à la santé et à la sécurité au travail, et a établi le Comité directeur sur la sécurité et la santé au travail en biotechnologie, comité multipartite conçu pour appuyer la stratégie et aider à mettre en oeuvre la directive du Cabinet. Le comité directeur s'est réuni à quelques reprises en 1989-1990 pour définir son mandat. Parmi les membres du comité, on retrouve des représentants des administrations fédérale et provinciales, des syndicats, de l'industrie et du milieu universitaire. Le comité a décidé d'organiser un colloque, en 1990, pour cerner les questions à examiner.

Dans le cadre de la Stratégie nationale antidrogue, Travail Canada et Santé et Bien-être social Canada ont tenu des consultations avec des représentants des syndicats et du patronat à propos des programmes d'aide aux employés (PAE). À la suite de ces consultations qui ont eu lieu au printemps de 1990, il a été recommandé que Travail Canada établisse un programme d'activités de promotion, d'éducation et d'animation au travail en vue de faciliter l'exécution d'initiatives de PAE privés dans les entreprises du secteur privé régies par le gouvernement fédéral. La question est à l'étude.

Indicateurs de la charge de travail : Les indicateurs de la charge de travail de la sous-activité « Sécurité et Santé au travail » s'expriment en pourcentage du temps consacré aux activités réactives et proactives ainsi qu'aux activités concernant les comités de sécurité et de santé (voir le tableau 15 ci-après).

Les activités réactives portent sur le traitement des plaintes formulées en vertu de la Partie II, les refus de travailler et les enquêtes sur les accidents. Quant aux activités proactives, elles se rapportent à la promotion des programmes, aux services d'orientation, aux inspections planifiées et aux vérifications de sécurité prévues par la Partie II. Les activités concernant les comités de sécurité et de santé consistent à fournir des services d'aide et d'orientation lorsqu'il s'agit d'établir et de maintenir les comités et les représentants de la sécurité et de la santé comme le prévoit le Code.

Tableau 15 : Pourcentage du temps consacré à chaque type d'activité en vertu de la Partie II du Code canadien du travail



Indicateurs de rendement : Les indicateurs de rendement pour cette sous-activité se trouvent dans les domaines suivants : les activités relatives aux inspections et celles relatives aux plaintes. Dans les deux cas, le total des activités est comparé au nombre des cas de non-conformité où des infractions à la Partie II du *Code canadien du travail* on été constatées (voir les tableaux 16 et 17 ci-après).

Inspections : Le Ministère utilise les inspections prévues en vertu de la Partie II pour établir le profil de conformité de l'employeur et veiller à ce que les dangers et les infractions au Code soient détectés et corrigés. Le nombre total de ces inspections a augmenté au cours des trois dernières années, étant donné que les ressources considérables consacrées à l'établissement de comités de sécurité et de santé depuis 1986-1987 (moment où ces comités sont devenus obligatoires) ont été réaffectées à des activités proactives. En ce qui concerne ces comités, le Ministère adopte de plus en plus un rôle de suivi. Des guides d'inspection ont été préparés en 1989-1990 et seront mis à l'essai au cours de l'exercice.

Plaintes : Le nombre total de plaintes a augmenté au cours des trois dernières années, principalement à cause de la sensibilisation accrue des employés aux questions de sécurité et de santé au travail.

Tableau 16: Inspections effectuées en vertu de la Partie II du Code canadien du travail - Cas de non-conformité

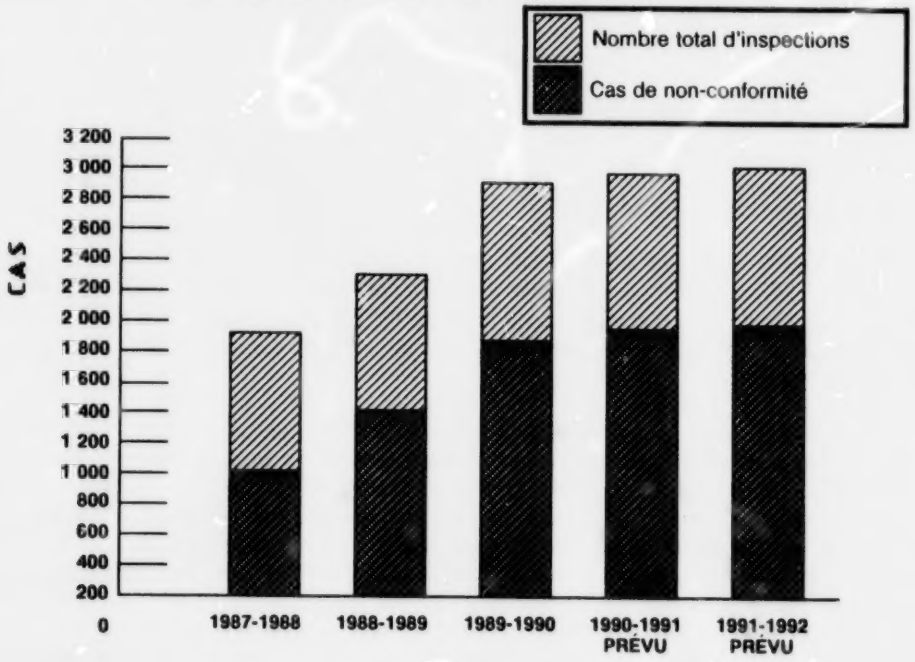
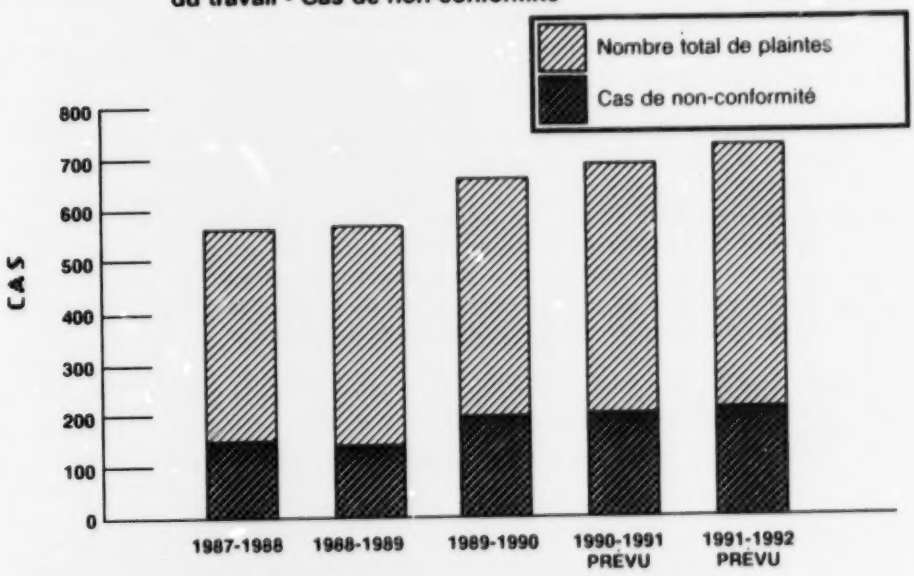


Tableau 17: Plaintes déposées en vertu de la Partie II du Code canadien du travail - Cas de non-conformité



Normes du travail : Les besoins pour cette sous-activité s'élèvent à 7 557 000 $ et à 124 années-personnes. En 1991-1992, elle continuera d'aider les employeurs à assumer leurs responsabilités internes, tel que le prévoit la politique de conformité, au moyen d'un certains nombre de mesures dont les inspections, le traitement des plaintes et des congédiements injustes et les services-conseils.

Pour que la législation fédérale soit toujours actuelle, un comité de consultation tripartite, formé de représentants du gouvernement, des syndicats et des employeurs, poursuivra l'examen technique des règlements d'application de la partie III. De plus, en entreprendra l'examen de la partie III du *Code canadien du travail (Normes du travail)*, dans le cadre, là encore, d'une consultation tripartite.

Il incombe à cette sous-activité d'élaborer et de mettre en oeuvre un programme d'équité salariale visant à éliminer la discrimination salariale fondée sur le sexe dans les établissements de compétence fédérale. Au cours des premières étapes du programme, l'accent a été mis sur les activités d'éducation et sur le suivi des progrès réalisés par l'employeur dans la mise en oeuvre de la loi. Depuis 1986, plus de 750 des plus grands employeurs régis par l'administration fédérale ont été contactés au moins une fois, et la plupart d'entre eux (plus de 72 %) ont pris les mesures nécessaires pour se conformer à la loi. Le Ministère suivra leurs progrès jusqu'à ce que la mise en oeuvre soit terminée. Des inspections devraient avoir lieu en 1990-1991; en conséquence, de présumés cas de discrimination salariale fondée sur le sexe pourraient être soumis à la Commission.

Le Ministère a appuyé activement les initiatives en matière de parité salariale dans toute l'industrie. Sept associations d'employeurs dans des secteurs tels que le camionnage, les communications, la câblodistribution et le transport aérien ont, grâce à ces initiatives, aidé plus de 350 employeurs à se conformer à la législation fédérale. Le Ministère favorise également la participation des syndicats à la mise en oeuvre de la parité salariale et a préparé des documents d'information et organisé des colloques à l'appui des éléments d'éducation et de suivi du programme.

Indicateurs de la charge de travail : Les indicateurs de la charge de travail de la sous-activité « Normes du travail » s'expriment en pourcentage du temps total consacré aux activités réactives et proactives (voir le tableau 18 à la page 42). Les activités réactives portent sur le traitement des plaintes déposées en vertu des dispositions de la partie III du Code qui ont trait aux congédiements injustes et aux plaintes concernant les salaires. Quant aux activités proactives, elles se rapportent à la promotion des programmes, aux services-conseils, aux inspections planifiées, aux enquêtes sur les salaires et aux activités relatives à la parité salariale.

Indicateurs de rendement : Les indicateurs de rendement de la sous-activité « Normes du travail » se trouvent dans les domaines suivants : les activités relatives aux inspections et celles relatives aux plaintes. Dans les deux cas, le total des activités est comparé au nombre des cas de non-conformité où des infractions à la partie III du *Code canadien du travail* ont été constatées (voir les tableaux 19 et 20 aux pages 42 et 43). Le total des plaintes de congédiement injuste est aussi comparé au nombre de cas réglés par les agent(e)s des affaires du travail (AAT), les autres cas étant renvoyés à l'arbitrage (voir le tableau 21 à la page 43). Le pourcentage des cas de congédiement injuste réglés par les AAT est un indicateur de leur efficacité à traiter tant avec les employeurs qu'avec les employé(e)s. En moyenne, un taux de réussite de l'ordre de 76 % a été maintenu.

La disposition de la partie III du *Code canadien du travail* relative au congédiement injuste a été adoptée en 1978 en vue d'améliorer la sécurité d'emploi des travailleurs et travailleuses non syndiqués. Cette mesure vise à offrir aux plaignant(e)s éventuel(le)s un moyen peu coûteux et rapide de régler leurs plaintes. Cette disposition confère à l'agent(e) des affaires du travail (AAT) la responsabilité de tenter de résoudre le différend. Dans la plupart des cas où l'intervention de l'AAT ne permet pas de régler le différend, le Ministre nomme un arbitre qui trouve un règlement au différend (voir le tableau 11, à la page 32).

Tableau 18 : Pourcentage de temps consacré par type d'activités, en vertu de la Partie III du Code canadien du travail et de la Loi sur les justes salaires et les heures de travail

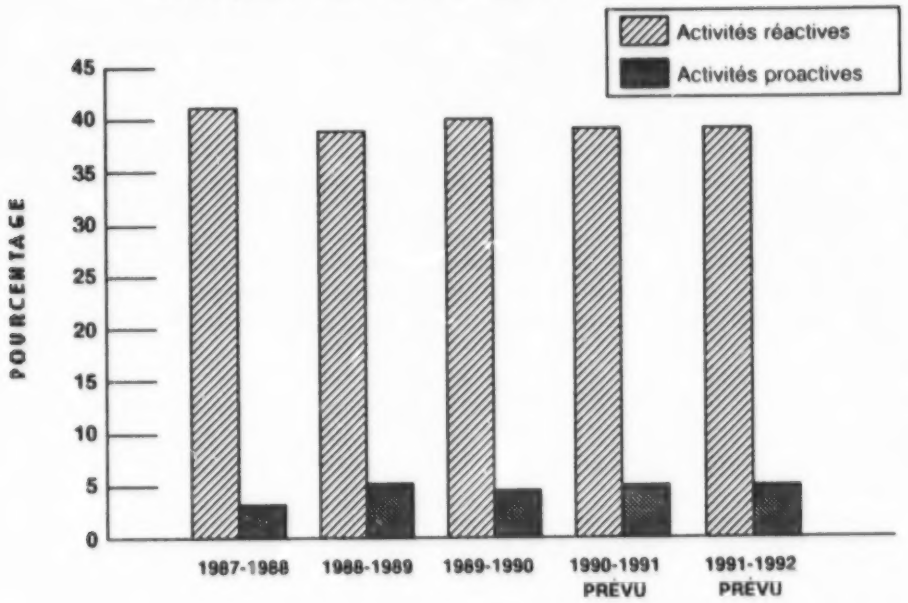


Tableau 19 : Inspections effectuées en vertu de la Partie III du Code canadien du travail - Cas de non-conformité

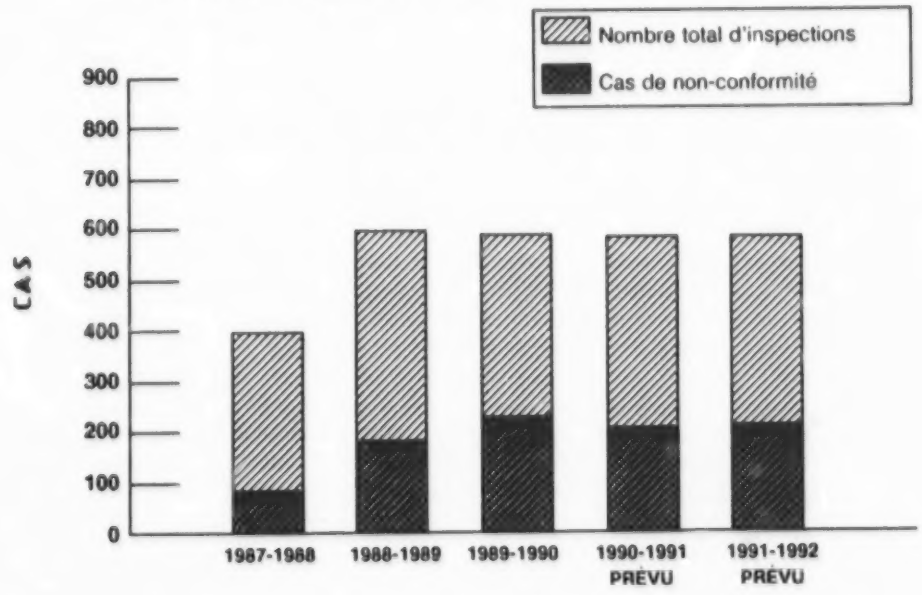


Tableau 20 : Plaintes déposées en vertu de la Partie III du Code canadien du travail - Cas de non-conformité

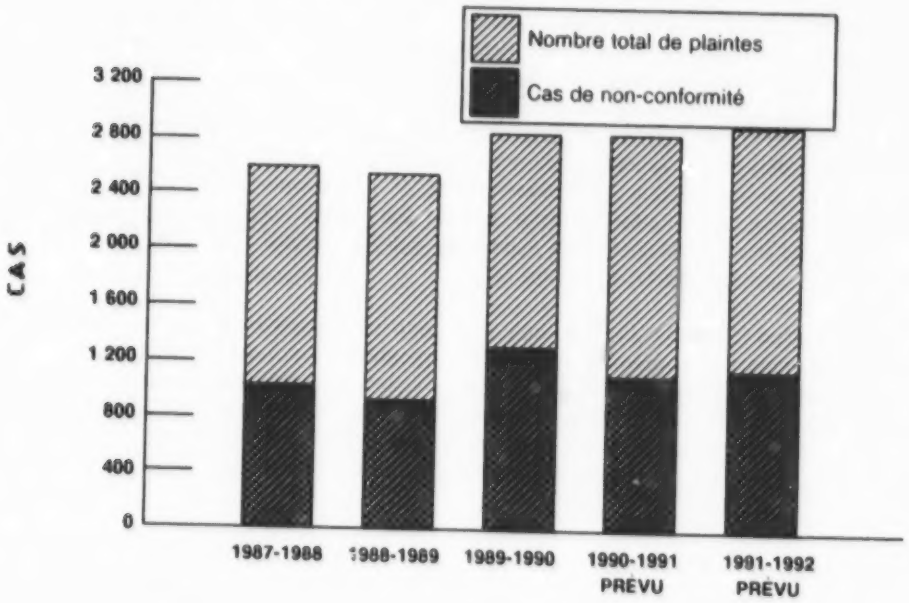
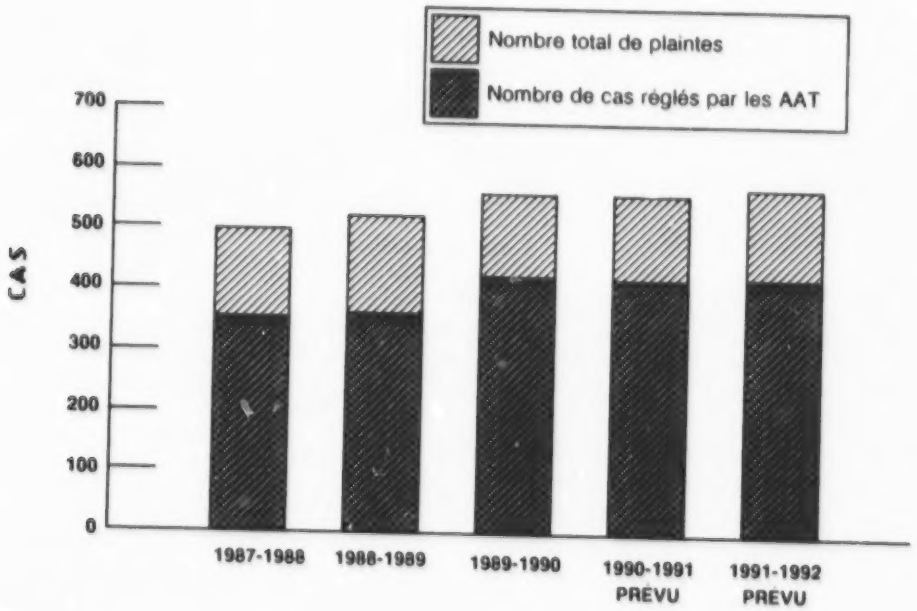


Tableau 21 : Cas de congédiement injuste réglés par les agents et agentes des affaires du travail (AAT)



Relations en matière d'emploi : Les besoins pour cette sous-activité s'élèvent à 9 110 000 $ et à 17 années-personnes. Dans le cadre de cette sous-activité, le Ministère organise des initiatives de rapprochement dans les régions qui le sensibilisent aux préoccupations de sa clientèle et qui lui permettent d'établir et d'entretenir des relations avec les syndicats et le patronat et de favoriser la coopération entre employeurs et employé(e)s dans le milieu du travail. De l'enveloppe budgétaire totale de cette sous-activité pour l'exercice 1991-1992, la somme de 8 035 000 $ doit aller aux contributions versées, au titre du Programme de formation syndicale, au Congrès du travail du Canada (CTC), à de grandes centrales syndicales non affiliées au CTC, à des syndicats non affiliés, à des individus membres d'un syndicat, et au Centre d'éducation syndicale de la région de l'Atlantique. Les bénéficiaires de ces contributions doivent présenter un rapport annuel complet sur l'utilisation faite des crédits reçus. (Pour un état ventilé des contributions faites au titre de la formation syndicale, voir les quatre premiers articles de la section « Contribution » au tableau 41, à la page 71.

Services de prévention-incendie : Les besoins pour cette sous-activité s'élèvent à 6 555 000 $ et à 86 années-personnes. En septembre 1990, la responsabilité des inspections et des services techniques pour tous les édifices publics des réserves indiennes a été transférée du ministère des Affaires indiennes et du Nord à Travail Canada, de même que les ressources pertinentes. Au cours de la dernière partie de 1990-1991 et de l'année budgétaire, le Programme intégrera les ressources et organisera la prestation de ces services (voir les indicateurs de la charge de travail au tableau 22 ci-après).

Les services techniques de prévention de l'Administration centrale et des bureaux régionaux ont étudié les plans d'un certain nombre de projets fédéraux, certains au stade de la conception, comme l'Agence aérospatiale de St-Hubert, l'ambassade du Canada à Beijing en Chine et l'aérogare 2 à Toronto, d'autres à différentes étapes de la construction, comme la Société Radio-Canada (SRC) et l'aérogare 3 à Toronto, l'ambassade canadienne à Tokyo, le Musée canadien des civilisations à Hull et les rénovations entreprises au Parlement, à Ottawa.

Des inspections de prévention des incendies ont été menées dans des réserves indiennes et des édifices fédéraux. Trois incendies importants ont fait l'objet d'une enquête : celui survenu à Agriculture Canada, à La Pocatière (Québec), celui d'un quai en Colombie-Britannique et, enfin, celui d'un centre de détention pour adultes à Kingston (Ontario).

Indicateurs de la charge de travail : Les indicateurs de la charge de travail de la sous-activité s'expriment en fonction des services de prévention-incendie et des services techniques; ils sont recueillis depuis 1989-1990.

Tableau 22: Charge de travail - Services de prévention-incendie

	1991-1992*	1990-1991*	1989-1990
Services techniques de prévention des incendies			
Examens de plans	**1 660**	1 530	1 491
Inspections de chantiers	**350**	300	319
Vérifications techniques	**70**	60	40
Conseils aux clients	**2 100**	1 900	1 710
Services de prévention des incendies			
Inspections de prévention	**660**	550	522
Visites de vérification	**75**	40	25
Enquêtes sur les incendies	**44**	35	39
Renseignements aux clients	**100**	70	60
Aide aux organisations de lutte contre les incendies	**50**	40	10
Examens des plans de sécurité contre les incendies	**30**	25	7

*Prévision

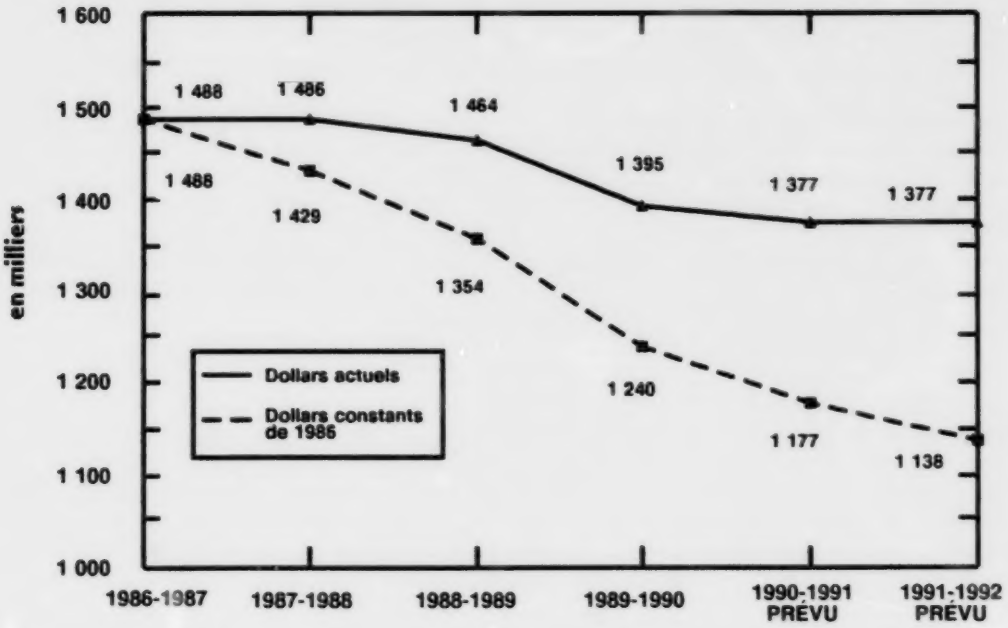
Gestion et Soutien des programmes : Les besoins pour cette sous-activité s'élèvent à 7 971 000 $ et à 100 années-personnes, soit 19 % et 20 % respectivement des ressources totales consacrées à l'activité « Opérations du travail ». Les chiffres correspondants pour 1990-1991 et 1989-1990 figurent également au tableau 23. L'affectation des ressources à cette sous-activité dépend largement de la charge de travail dans les autres sous-activités.

Tableau 23: Pourcentage des ressources consacrées à la sous-activité « Gestion et Soutien des programmes » par rapport au total des ressources de l'activité

	Budget des dépenses 1991-1992	Prévu 1990-1991	Réel 1989-1990
Dépenses (en milliers de dollars)	**7 971 (19%)**	7 453 (19%)	8 276 (22%)
Années-personnes	**100 (20%)**	97 (21%)	112 (25%)

Indicateurs de rendement : Les indicateurs de rendement pour cette sous-activité se trouvent dans les domaines suivants : le coût par jour sur le terrain et les besoins de formation des agents des affaires du travail (AAT). On calcule le coût par jour sur le terrain (voir tableau 24) en divisant le budget total de fonctionnement de l'activité « Opérations du travail » (comprenant les salaires, dépenses de fonctionnement et de capital, mais excluant les contributions) par le nombre total de jours-inspecteurs enregistrés sur le terrain chaque année.

Tableau 24: Coût par jour sur le terrain



Le coût par jour sur le terrain a diminué, depuis 1987, en raison de l'affectation d'années-personnes supplémentaires aux inspections, alors que les budgets de fonctionnement sont restés assez stables. Le nombre annuel de jours sur le terrain enregistré au cours de la période a augmenté, passant de 18 000 en 1987-1988 à 21 000 en 1989-1990. Il a été possible de consacrer plus d'années-personnes aux activités d'inspection parce que le Conseil du Trésor a affecté 12 années-personnes à ce chapitre et que d'autres mesures ont été prises, comme la suppression de paliers de gestion et l'amélioration de la productivité, ce qui a permis une utilisation plus efficace des ressources. Voici certaines des initiatives mises en oeuvre pour améliorer le rendement et la productivité des agents sur le terrain : la rationalisation du programme de formation obligatoire, l'obtention d'un système informatisé pour le suivi des tâches et la mise à jour des données sur les clients, la production de procédures et de guides de fonctionnement ainsi que l'accès direct aux banques de données techniques du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail.

En 1989-1990, la formation des nouveaux employés a été centralisée et une équipe de formateurs nationaux, composée d'agents des affaires du travail et d'autres spécialistes, a été constituée afin d'offrir la formation. Quatre séances de formation de base portant sur la partie II du *Code canadien du travail* et six concernant la partie III ont été offertes au total à 52 inspecteurs. De plus, un cours sur la partie II a été mis au point et organisé à l'intention d'agents de sécurité dans les sphères de compétence récemment assujetties au Code (Transports Canada et APGTC) : 72 agents ont participé à un cours de formation de deux semaines. Un cours sur les techniques d'enquête de pointe et sur leur utilisation para-juridique a également été offert à quatre reprises pendant l'année à 38 participants au total. Des experts techniques faisant partie du personnel ont donné d'autres cours, notamment sur la parité salariale, la santé et la sécurité au travail, les appareils respiratoires de protection, les trousses d'urgence ainsi que les mesures et les instruments dans le domaine de l'hygiène industrielle.

Le module régional du Système d'information des opérations du travail (SIOT) a été mis en place dans les six bureaux régionaux. Le module national, quant à lui, est actuellement à l'essai et devrait être installé à l'Administration centrale vers la fin de 1990-1991. Le SIOT est une base de données informatisées qui permet aux agents et aux gestionnaires de recueillir et d'analyser des renseignements concernant les lieux de travail de compétence fédérale et porte sur des tâches effectuées sur place, les infractions relevées et les mesures prises.

Un disque au laser compact portant sur les parties II et III du Code, les règlements, les décisions juridiques et les directives des programmes, a été produit par le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail à l'intention de Travail Canada. Le disque est actuellement à l'essai et, si les résultats sont satisfaisants, il pourrait être produit et mis à jour pour tous les districts et toutes les régions. Outre la documentation propre à Travail Canada, le disque contiendra les données techniques du Centre concernant les substances dangereuses ce qui permettra ainsi aux agents régionaux d'y avoir un accès direct.

C. Politiques et Communications

Objectifs

Orienter et diriger les politiques du Programme du travail; favoriser une meilleure communication et une meilleure entente entre le grand public, les syndicats, les employeurs et les gouvernements, et favoriser la représentation de leurs intérêts respectifs dans les organismes sectoriels, nationaux, fédéraux-provinciaux et internationaux; fournir des analyses, des recherches et des renseignements sur les questions ouvrières; et promouvoir la condition de la femme dans la population active.

Description

L'activité « Politiques et Communications » comprend : la gestion générale et l'orientation des politiques du Programme du travail; l'analyse et l'élaboration de politiques sur le travail en rapport avec les grandes questions économiques et sociales; le maintien de bons rapports de travail avec les autres ministères fédéraux, les associations d'employeurs et d'employé(e)s, les provinces et les territoires, et les organismes internationaux du travail; la communication de recherches et de renseignements visant à l'amélioration de la situation de la femme dans la population active; la communication et l'analyse de données statistiques et de renseignements sur le travail; la facilitation de consultations et d'activités connexes en vue d'encourager le mouvement syndical à participer au processus de formulation des politiques; et la diffusion des politiques, des programmes, des lois et des services du Ministère.

Cette activité se divise en six sous-activités : « Gestion du Programme et Politiques », « Relations extérieures », « Bureau de la main-d'œuvre féminine », « Bureau de renseignements sur le travail », « Rapprochement en milieu de travail » et « Communications ».

Gestion du Programme et Politiques : Cette sous-activité s'occupe de la gestion générale du Programme; participe à l'élaboration et à la coordination de politiques propices à l'instauration de relations de travail constructives; analyse et formule des politiques ouvrières sur les questions économiques et sociales; assure l'orientation stratégique du Programme.

Relations extérieures : Cette sous-activité assure la liaison et la consultation avec d'autres ministères fédéraux, les provinces et territoires et les organismes internationaux du travail; facilite les consultations et les activités connexes entre les gouvernements et les syndicats afin d'améliorer le climat des relations de travail; encourage les syndicats à participer au processus de prise de décisions; favorise les activités conjointes patronales-syndicales; et fournit des analyses et des renseignements aux syndicats, aux entreprises ainsi qu'aux gouvernements provinciaux et territoriaux sur les nouvelles politiques et lois dans le domaine du travail au Canada afin de faciliter l'amélioration du climat dans le monde du travail.

Bureau de la main-d'œuvre féminine : Cette sous-activité réalise des recherches, des analyses et des études, dont elle diffuse les résultats, sur les questions ouvrières qui touchent de près les femmes, y compris les tendances statistiques et les changements et comparaisons en matière de législation; tient un centre de documentation sur les questions du travail concernant les femmes à l'intention des chercheurs, des universitaires, des étudiants et d'autres personnes intéressées; administre un programme modeste de subventions visant à faciliter les projets et les activités qui portent ou qui influent sur les problèmes des femmes au travail.

Bureau de renseignements sur le travail : Cette sous-activité est la source centrale de renseignements de Travail Canada sur la négociation collective et les activités connexes. Le rôle du Bureau consiste à fournir des données précises et à jour sur les règlements salariaux, les clauses contractuelles, les organisations de travailleurs et travailleuses, les arrêts de travail et toute une gamme d'autres sujets. Ses principaux clients sont les négociateurs des employeurs et des syndicats ainsi que d'autres personnes qui s'occupent des relations patronales-syndicales.

Rapprochement en milieu de travail : Cette sous-activité administre l'Initiative pour le rapprochement en milieu de travail qui se compose de trois programmes de contributions, à savoir : le Programme d'affectation d'employés (PAE) qui favorise et facilite les affectations temporaires entre la Fonction publique fédérale et les syndicats ou les organismes syndicaux-patronaux; le Programme sur les répercussions de la technologie (PRT) qui apporte une aide financière aux projets de recherche d'ordre pratique portant sur les répercussions sociales et humaines du changement technologique en milieu de travail; et le Fonds d'aide pour les affaires du travail (FAAT), qui offre une aide financière limitée aux syndicats pour compenser le coût de leur participation aux débats et aux initiatives d'intérêt public.

Communications : Cette sous-activité englobe les recherches et les analyses de communication, les conseils au Ministre et à la direction du Ministère, les plans de communication stratégiques et opérationnels et la coordination de programmes de communication généraux destinés à atteindre les publics cibles du Ministère, de même que la prestation de services de soutien spécialisés et techniques dans le domaine des communications pour toutes les activités du Programme.

Sommaire des ressources

L'activité « Politiques et Communications » absorbe environ 6 % des dépenses totales du Programme pour 1991-1992 et 16 % de la totalité des années-personnes.

Tableau 25 : Sommaire des ressources de l'activité

(en milliers de dollars)	Budget des dépenses 1991-1992		Prévu 1990-1991		Réel 1989-1990	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Gestion du Programme et Politiques	3 556	51	3 437	51	3 805	53
Relations extérieures	1 538	18	1 523	18	1 632	19
Bureau de la main-d'œuvre féminine	1 309	13	1 222	14	1 154	12
Bureau de renseignements sur le travail	3 293	50	3 334	50	3 677	51
Rapprochement en milieu de travail	2 698	8	2 438	7	2 459	7
Communications	1 929	18	1 873	18	1 853	21
	14 323	158	14 027	158	14 580	163

Les dépenses de fonctionnement représentent 84,0 % des dépenses de 1991-1992 et les subventions et contributions en représentent 15,9 %.

Explication de la différence : La diminution nette des dépenses au cours de la période est attribuable à l'arrivée à terme des ressources accordées pour une durée déterminée au Bureau de renseignements sur le travail qui a été contrebalancée par la hausse des coûts au chapitre des traitements et des salaires ainsi que des avantages sociaux des employés. La baisse enregistrée dans les années-personnes pendant l'exercice s'explique par une utilisation excessive en 1989-1990.

Tableau 26 : Résultats financiers en 1989-1990

(en milliers de dollars)	1989-1990					
	Réel		Budget principal		Différence	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Gestion du Programme et Politiques	3 805	53	3 200	51	**605**	**2**
Relations extérieures	1 632	19	1 494	18	**138**	**1**
Bureau de la main-d'œuvre féminine	1 154	12	1 232	14	**(78)**	**(2)**
Bureau de renseignements sur le travail	3 677	51	3 611	50	**66**	**1**
Rapprochement en milieu de travail	2 459	7	2 581	7	**(122)**	**-**
Communications	1 853	21	1 814	18	**39**	**3**
	14 580	163	13 932	158	**648**	**5**

Explication de la différence : La différence entre les dépenses réelles et celles qui étaient prévues dans le Budget des dépenses principal de 1989-1990 est surtout attribuable aux coûts salariaux supplémentaires découlant des règlements rétroactifs de conventions. La surutilisation des années-personnes est quant à elle principalement le fait d'une augmentation de la charge de travail au delà des niveaux prévus au Budget.

Données sur le rendement et justification des ressources

Gestion du Programme et Politiques : Les besoins pour cette activité s'élèvent à 3 556 000 $ et à 51 années-personnes, soit 25% et 32%, respectivement, des ressources consacrées à l'Activité. En 1991-1992, les bureaux du Ministre et du Sous-ministre (compris dans cette sous-activité) assureront la gestion générale du Programme, plus particulièrement au niveau de son orientation stratégique. Le secteur des Politiques recueillera des renseignements qu'il utilisera aux fins de la recherche et de l'analyse en matière de politique, un élément vital du mandat de Travail Canada. Ce secteur assurera également la pleine participation du Ministère aux consultations interministérielles sur l'élaboration d'initiatives stratégiques pour le gouvernement, en ce qui concerne par exemple les faillites, les mesures d'adaptation de la main-d'œuvre dans le secteur de la pêche, l'environnement, le commerce international et la Stratégie de mise en valeur de la main-d'œuvre.

Relations extérieures : Les besoins pour cette sous-activité s'élèvent à 1 538 000 $ et à 18 années-personnes. Il incombe à la sous-activité de susciter et de faciliter l'établissement d'activités patronales-syndicales, comme le Conseil sectoriel de formation de l'industrie de l'électricité et le Conseil de l'industrie des produits forestiers de l'Ouest; elle a aussi participé à

des activités visant à favoriser la compréhension et les communications entre les syndicats, les entreprises et le gouvernement. En 1991-1992, la sous-activité continuera de faciliter, à l'échelle du secteur d'activité et du lieu de travail, la mise en place de projets de coopération patronale-syndicale.

Le Bureau des affaires internationales continuera de gérer la participation canadienne à l'Organisation internationale du travail (OIT) et à d'autres initiatives internationales dans le domaine du travail. Pour élaborer la position du Canada concernant les nouvelles conventions de l'OIT, il faut procéder en permanence à des consultations auprès des administrations provinciales et territoriales, ainsi qu'auprès des organisations canadiennes d'employeurs et de travailleurs et travailleuses. Suite à la nouvelle convention 169, Convention concernant les peuples indigènes et tribaux, adoptée par l'OIT à sa conférence annuelle de 1989, le Bureau consultera les provinces, les associations autochtones canadiennes et d'autres parties intéressées au sujet de la ratification éventuelle de cet instrument par le Canada. La sous-activité poursuivra ses consultations avec les provinces, les territoires et le ministère des Transports, afin de décider si le Canada ratifiera la convention 147, Convention concernant les normes minima à observer sur les navires marchands.

Le Bureau continuera de favoriser et de coordonner les nombreuses visites, au Canada, de délégations de hauts fonctionnaires étrangers qui sont intéressés à mieux connaître les divers aspects des lois et des pratiques canadiennes dans le domaine du travail.

La collaboration fédérale-provinciale-territoriale est favorisée par la tenue de réunions des ministres et des fonctionnaires responsables du travail dans les diverses administrations. Les sous-ministres du Travail et les dirigeants des organismes de santé et de sécurité au travail de tout le Canada continuent de se réunir deux fois par année pour tenter de résoudre les problèmes. En 1990-1991, les recherches touchant à plusieurs projets auxquels participent les administrations fédérale, provinciales et territoriales continuent : parmi les sujets traités, il y a l'efficacité des comités mixtes de sécurité et de santé ainsi que la possibilité de mettre au point des normes uniformes en matière de santé et de sécurité au travail.

En 1989-1990, la Direction des relations fédérales-provinciales a répondu à 800 demandes de renseignements concernant la législation du travail. En outre, elle a lancé un programme de recouvrement des coûts pour un certain nombre de ses publications. Il s'agit notamment des suivantes : *La législation en matière de relations industrielles au Canada* et *La législation en matière de normes d'emploi au Canada* ainsi que le périodique *Législation du travail : nouveautés* qui paraît tous les deux mois. Ces publications sont vendues par le truchement d'Approvisionnements et Services Canada, et la Direction prévoit en lancer d'autres suivant le principe du recouvrement des coûts.

Bureau de la main-d'œuvre féminine : Les besoins pour cette activité s'élèvent à 1 309 000 $ et à 13 années-personnes. Les grandes priorités des activités et de la recherche en 1991-1992 reflètent la réaction du Ministère à la nécessité d'accroître la participation des femmes à la population active (voir le tableau 6 à la page 20), en particulier du point de vue des conditions de travail et de la nécessité d'établir un équilibre entre les responsabilités professionnelles et familiales. Les initiatives actuelles du Bureau se concentrent sur trois grands domaines : le travail et la famille (élément clé de la stratégie du gouvernement visant l'égalité économique des femmes), les femmes dans des professions non traditionnelles et les questions de santé et de sécurité au travail pour les travailleuses. Pendant l'année qui vient, nous concentrerons nos efforts de recherche sur l'arrivée des femmes dans des domaines traditionnellement réservés

aux hommes et le phénomène des pénuries de main-d'œuvre dans les professions à prédominance féminine, ainsi que sur la situation des travailleuses âgées. Le Bureau de la main-d'œuvre féminine continuera d'examiner et d'évaluer les conventions et les instruments internationaux portant sur les droits de la personne et, en particulier, ceux qui visent à améliorer la situation de la femme au sein de la population active.

Au cours de l'exercice 1991-1992, un enregistrement vidéo sur les femmes dans les professions non traditionnelles sera distribué et une nouvelle exposition du Bureau, destinée à des conférences, des colloques et des foires sur les carrières, sera inaugurée. Les publications projetées porteront sur la législation qui touche les femmes au travail, ainsi que sur les politiques et les programmes établis par les employeurs pour répondre aux besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales, et plus particulièrement à ceux des familles dont les deux parents travaillent. Le Bureau de la main-d'œuvre féminine continuera de gérer le Programme de subventions en mémoire de Marion V. Royce doté d'un budget de 25 000 $. En outre, un Fonds pour la promotion de l'égalité en milieu de travail, totalisant 75 000 $, sera constitué pour financer des initiatives qui permettent d'améliorer la situation des femmes au travail, et en particulier des projets mis sur pied par des intervenants du marché du travail en vue de l'intégration des responsabilités professionnelle et familiales. Enfin, le Bureau continuera de fournir au Ministère une grande quantité de renseignements pour les travaux interministériels sur l'usage et le dépistage des drogues au travail.

Les activités du Bureau de la main-d'œuvre féminine en matière d'information continuent de susciter un vif intérêt et le nombre d'invitations à participer à différents événements, et celui des demandes de prêts d'enregistrements vidéos, continuent d'augmenter. En 1989-1990, le Centre de référence a répondu à quelque 1 300 demandes de renseignements et pris les dispositions nécessaires pour environ 1 100 prêts de publications.

Bureau de renseignements sur le travail : Les besoins pour cette sous-activité s'élèvent à 3 293 000 $ et à 50 années-personnes. Le Bureau est l'une des nombreuses activités du Ministère visant à améliorer le climat des relations industrielles au Canada. Établi sous sa forme actuelle en 1986, le BRT continue d'être largement utilisé par les syndicats, les chefs d'entreprises et d'autres praticiens dans le domaine des relations industrielles.

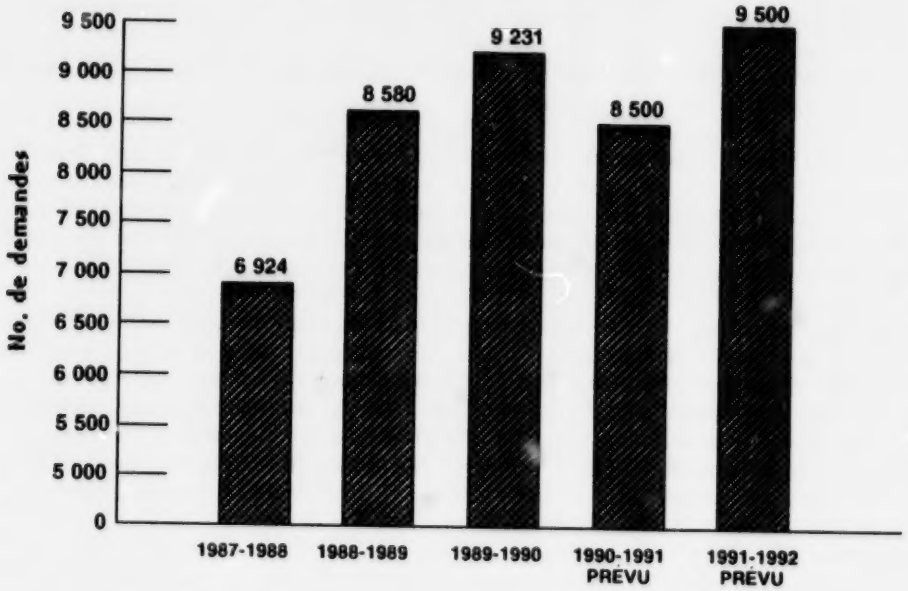
À partir d'une base de données couvrant plus de 9 000 conventions collectives, le Bureau produit toute une gamme de publications et offre un service d'appel direct aux négociateurs patronaux et syndicaux qui se préparent en vue des négociations. En outre, il procède à des examens détaillés des faits nouveaux concernant les aspects non salariaux des négociations collectives, tels que la sous-traitance, l'indexation des pensions et la sécurité d'emploi.

Le service aux clients, qui consiste à répondre aux demandes de renseignements, continue de fonctionner à pleine capacité, comme en 1989, et environ 9 000 demandes sont traitées annuellement (voir le tableau 27 ci-après). Ce chiffre est nettement plus élevé qu'en 1986, lorsque la réorganisation qui a donné lieu à la création du Bureau a pris fin.

Pour faire face à la demande croissante de services, le Conseil du Trésor a alloué au Bureau des fonds supplémentaires de 1,4 million de dollars, échelonnés sur trois ans, pour qu'il puisse élaborer et utiliser des systèmes et des produits permettant d'améliorer l'accès aux renseignements dont il dispose sur les conventions collectives, et d'instaurer un programme de recouvrement des coûts. En conséquence, à partir de l'exercice 1991-1992, le Bureau

commercialisera trois nouveaux produits et services assujettis au recouvrement des coûts, à savoir une base de données à accès direct, un service d'abonnement aux rapports sur les règlements intervenus dans les différentes conventions et un rapport mensuel envoyé par facsimilé, intitulé *Le Bulletin des règlements salariaux*. Grâce à ces produits, le Bureau pourra offrir un service économique à un marché en expansion.

Tableau 27: Bureau de renseignements sur le travail - Nombre de demandes d'information



En ce qui a trait au recouvrement des coûts, le Bureau a conclu des acccords avec Approvisionnements et Services Canada pour qu'il fixe le prix de ses trois grandes publications et les mette en marché : le *Répertoire des organisations de travailleurs et travailleuses au Canada* (annuel), les *Grands règlements salariaux* (trimestriel) et la *Revue de la négociation collective* (mensuel).

Rapprochement en milieu de travail : Les besoins de cette sous-activité s'élèvent à 2 698 000 $ et à huit années-personnes. La Direction du rapprochement en milieu de travail continue à mettre l'accent sur l'innovation au travail, la collaboration patronale-syndicale et la participation des syndicats aux questions d'orientation publique.

En 1989-1990, le centre d'intérêt du Programme sur les répercussions de la technologie (PRT) a été élargi afin d'englober les changements aussi bien organisationnels que technologiques. Parce qu'il favorise les initiatives patronales-syndicales et met l'accent sur l'aspect humain des changements techniques, le PRT est resté à la fine pointe des innovations sur les lieux de travail. De plus, il a été demandé aux employeurs et aux syndicats d'assumer une part importante des coûts des projets ainsi que de communiquer les résultats de ceux-ci à un plus large éventail de parties intéressées.

Pour appuyer la participation complète et productive des syndicats aux politiques publiques, la sous-activité a financé 13 projets à même le Fonds d'aide pour les affaires du travail (FAAT).

En 1989-1990, il y a eu dans le cadre du Programme d'affectation d'employés (PAE), dix nouvelles affectations d'employés d'organisations de travailleurs au gouvernement et de fonctionnaires à des organisations de ce genre ou à des organismes patronaux-syndicaux, ce qui a porté le nombre actuel de participants au programme à 25. Ces affectations de cadres et d'agents du travail visent à encourager l'établissement de meilleures politiques et de meilleures relations entre l'administration fédérale et les syndicats.

Communications : Cette sous-activité nécessite 1 929 000 $ et 18 années-personnes pour satisfaire aux exigences de fonctionnement.

En 1991-1992, la sous-activité achèvera la mise au point d'une fonction d'analyse et de recherche concernant l'environnement public et établira un système d'analyse de la situation dans les médias. Les travaux se poursuivront relativement aux plans de communication détaillés pour les grands programmes du Ministère. La sous-activité établira un programme dans le but d'évaluer l'efficacité des produits et des stratégies de communication de Travail Canada.

Un examen poussé des communications du Ministère est en cours; il vise à améliorer tous les rapports avec le personnel, dans l'intérêt des employés, ainsi qu'à faire progresser les objectifs de l'organisation. En 1990, un certain nombre d'activités ont souligné le 90e anniversaire de Travail Canada. Les activités relatives aux relations avec les médias sont élargies de manière à permettre un plus grand nombre de contacts personnels avec des journalistes dans le domaine du travail. Le personnel de la sous-activité prépare actuellement un enregistrement vidéo sur le Ministère, afin d'expliquer le rôle de celui-ci et ses réalisations.

Un certain nombre de stratégies de communication ont été élaborées, y compris un plan d'action à long terme visant à mieux faire comprendre le mandat et les activités du Ministère aux groupes de clients et au grand public. La planification et les systèmes de communication ont été améliorés pour apporter une aide accrue aux gestionnaires de programmes. Un cadre d'évaluation établissant les fondements d'une vaste évaluation de la fonction « communication » a été préparé. L'évaluation est fixée provisoirement en 1993-1994.

D. Adaptation des travailleurs âgés

Objectif

Contribuer à l'adaptation des travailleurs et travailleuses âgés touchés par des licenciements permanents importants.

Description

Cette activité comprend l'octroi d'un soutien prolongé du revenu aux travailleurs et travailleuses âgés qui ont perdu leur emploi en raison de licenciements permanents importants et qui n'ont pu trouver un autre emploi avant que prennent fin leurs prestations d'assurance-chômage.

Cette activité comprend les deux sous-activités suivantes : « Programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA) » et « Programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs (PAT) ».

Prestations d'adaptation des travailleurs âgés (PATA) : Auparavant désignée sous le nom de « Gestion et Élaboration des programmes », cette sous-activité concerne la gestion et le suivi du Programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA) ainsi que l'administration générale de l'activité « Adaptation des travailleurs âgés ».

L'objectif de PATA est de fournir, par l'entremise d'ententes à frais partagés avec les provinces, une assistance-revenu aux travailleurs et travailleuses âgés (entre 55 et 64 ans) victimes de licenciements collectifs permanents qui sont admissibles à l'aide du PATA. L'admissibilité au PATA est établie en deux étapes : premièrement, des comités fédéraux-provinciaux analysent les licenciements afin de vérifier s'ils répondent aux critères du Programme; les comités présentent ensuite un rapport aux ministres fédéral et provincial responsables qui, après consultation de leurs collègues du Cabinet, déterminent l'admissibilité des licenciements; deuxièmement, on évalue l'admissibilité de chaque travailleur ou travailleuse visé(e) par les licenciements désignés en vertu du Programme. Des rentes sont alors achetées, pour les travailleurs et travailleuses admissibles, à des établissements financiers du secteur privé choisis dans le cadre d'un processus d'appel d'offres. La sous-activité répond aux demandes, analyse les licenciements, évalue l'admissibilité des travailleurs et travailleuses, s'occupe de la passation de marchés et supervise l'administration des prestations.

Programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs (PAT) : Cette sous-activité réunit deux sous-activités précédemment désignées sous le nom de « Prestations d'adaptation pour les travailleurs » et « Office et Secrétariat d'aide à l'adaptation des travailleurs ». Elle comprend l'administration des prestations aux travailleuses et travailleurs licenciés des secteurs du textile, du vêtement, de la chaussure et du tannage désignés à l'échelle nationale, et de 23 industries régionales désignées en vertu de la Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs (PAT), dans le cadre du Programme d'aide à l'adaptation de l'industrie et de la main-d'œuvre (PAAIM) ou du Programme modifié d'aide à l'adaptation de l'industrie et de la main-d'œuvre (PMAAIM). Aucune nouvelle désignation nationale ou régionale n'a été faite en vertu de la Loi depuis février 1986. Le programme PAT est graduellement remplacé par le PATA.

La sous-activité regroupe aussi les opérations de l'Office d'aide à l'adaptation des travailleurs. L'Office, un organisme indépendant quasi judiciaire composé de représentants des entreprises, du milieu syndical et du gouvernement, décide quelles sont les demandes de certification de licenciement qui satisfont aux critères de la Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs.

Sommaire des ressources

L'activité « Adaptation des travailleurs âgés » représente environ 50 % des dépenses totales du Programme pour 1991-1992 et 3 % des années-personnes.

Tableau 28 : Sommaire des ressources de l'activité

(en milliers de dollars)	**Budget des dépenses 1991-1992**		Prévu 1990-1991		Réel 1989-1990	
	$	**A-P**	$	A-P	$	A-P
Programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA)[1]	**50 629**	**29**	59 498	29	25 070	18
Programme d'adaptation pour les travailleurs[2]	**68 900**	**-**	80 100	-	96 198	-
	119 529	**29**	139 598	29	121 268	18

1 Était désigné sous le nom de « Gestion et Élaboration des programmes » dans le dernier Plan de dépenses.

2 Comprend les sous-activités désignées sous les noms de « Prestations d'adaptation pour les travailleurs » et « Office et Secrétariat d'aide à l'adaptation des travailleurs » dans le dernier Plan de dépenses.

Les prestations prévues par la Loi au titre de l'adaptation des travailleurs représentent 57,6% des dépenses de 1991-1992 et les contributions du PATA, 38,9 %.

Explication de la différence : L'augmentation du nombre d'années-personnes au cours de la période visée est principalement attribuable à la mise en œuvre du Programme d'adaptation des travailleurs âgés. La hausse des dépenses s'explique par un accroissement des fonds du PATA, de l'ordre de 25,2 millions de dollars, et à une diminution de 27,3 millions de dollars enregistrée dans le montant total des prestations attribuable aux prestataires qui quittent le programme à l'âge de 65 ans.

Tableau 29 : Résultats financiers en 1989-1990

(en milliers de dollars)	1989-1990					
	Réel		Budget principal		Différence	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Programme d'adaptation les travailleurs âgés (PATA)	25 070	18	537	8	24 533	10
Programme d'adaptation pour les travailleurs	96 198	-	90 500	-	5 698	-
	121 268	18	91 037	8	30 231	10

Explication de la différence : La différence entre les dépenses réelles et les dépenses prévues dans le Budget des dépenses principal de 1989-1990 est surtout due à l'augmentation des prestations d'adaptation des travailleurs payées en vertu de la Loi, qui s'établissent à 5,7 millions de dollars, et aux contributions du PATA qui sont de 22,6 millions de dollars. L'augmentation du nombre d'années-personnes résulte quant à elle du Budget des dépenses supplémentaire accordé pour l'établissement du PATA.

Données sur le rendement et justification des ressources

Programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA) : Les dépenses prévues pour cette sous-activité sont de 50 629 000 $ et de 29 années-personnes en 1991-1992.

La demande d'aide en vertu du PATA dépend de nombreux facteurs externes, comme le taux de croissance de l'économie canadienne, le taux d'adaptation sectorielle face aux nouveaux défis en ce qui concerne tant l'automatisation que l'évolution des marchés, les possibilités de réemploi pour les travailleurs âgés, le niveau de compétences des travailleurs déplacés, les possibilités de recyclage et d'autres facteurs qui échappent au contrôle de l'État.

Au cours de l'exercice 1989-1990, 60 licenciements au total ont fait l'objet d'une désignation au Québec, en Ontario, au Manitoba et au Nouveau-Brunswick; parmi les travailleurs touchés, 644 travailleurs âgés ont vu leur admissibilité certifiée par les comités fédéraux-provinciaux du PATA, conformément aux critères du Programme. Des rentes ont été achetées afin d'offrir des indemnités à ces travailleurs âgés licenciés; elles ont coûté au total 33,1 millions de dollars, dont 23,2 millions ont été versés par l'État. Les désignations se poursuivront, de même que l'achat de rentes dans le cadre du Programme au cours de l'exercice 1990-1991. Selon les prévisions, tout le budget affecté au PATA sera utilisé.

L'administration fédérale, en collaboration avec les provinces, continuera à évaluer l'efficacité du Programme, afin que celui-ci réponde toujours aux besoins des travailleurs âgés, compte tenu des sommes allouées au Programme. Travail Canada se propose de mettre en œuvre un système automatisé de collecte et de récupération de données sur les activités du PATA.

Programmes de prestations d'adaptation pour les travailleurs (PAT) : Cette sous-activité, qui regroupe le Programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs et l'Office d'aide à l'adaptation des travailleurs, a besoin de 68 900 000 $ en 1991-1992. Les prestations versées aux demandeurs en 1989-1990 s'établissaient à 90,5 millions de dollars et devraient être de 79 millions et 69 millions respectivement en 1990-1991 et 1991-1992. À la fin de l'exercice 1989-1990, on comptait 6 795 prestataires. Ce nombre devrait diminuer à mesure que les bénéficiaires quitteront le Programme, soit à l'âge de 65 ans, étant donné qu'il n'y aura aucune autre désignation en vertu de la Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs. Les ressources consacrées à l'administration de cette sous-activité sont comprises dans celles de la sous-activité « Programme d'adaptation des travailleurs âgés ».

E. Indemnisation des accidentés

Objectif

Indemniser les employé(e)s fédéraux et les marins marchands qui ont été victimes d'un accident au travail et juger du bien-fondé des demandes d'indemnité formulées par les détenu(e)s de pénitenciers fédéraux.

Description

L'activité « Indemnisation des accidentés » comprend le versement d'indemnités aux employés fédéraux ou aux personnes à leur charge pour les accidents subis en cours d'emploi et le paiement aux commissions provinciales des accidents du travail des frais relatifs au traitement des demandes d'indemnité présentées par les employé(e)s fédéraux aux termes de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*; le versement d'indemnités supplémentaires à certaines veuves de marins marchands; et l'arbitrage des demandes d'indemnité présentées par les détenu(e)s victimes d'accidents dans les pénitenciers fédéraux.

L'activité « Indemnisation des accidentés » comporte trois sous-activités : « Indemnisation des agents de l'État », « Indemnisation des marins marchands » et « Administration ».

Indemnisation des agents de l'État : Cette sous-activité comprend seulement les paiements aux employé(e)s fédéraux faits en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*. Ce sont les commissions provinciales des accidents du travail qui reçoivent les demandes d'indemnité, jugent de leur bien-fondé et versent les indemnités pour le compte du gouvernement fédéral. En vertu d'ententes sur les paiements de transfert, ce dernier leur rembourse ces montants de même que les frais d'administration encourus. Les coûts liés aux demandes d'indemnité des employé(e)s des sociétés d'État sont recouvrables auprès des sociétés mêmes, tandis que ceux découlant des demandes présentées par les employé(e)s des ministères fédéraux ne le sont pas.

Indemnisation des marins marchands : Cette sous-activité comprend les paiements d'indemnités faits par le gouvernement fédéral en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des marins marchands*, aux veuves de certains marins marchands victimes d'un accident mortel avant le 1er mai 1965. Le montant de ces indemnités est fixé par la Commission d'indemnisation des marins marchands. Dans tous les autres cas, elles sont versées par les employeurs des marins.

Administration : De cette sous-activité relèvent les ressources consacrées à l'administration de l'activité dans les bureaux régionaux et à l'Administration centrale. Elles comprennent également les frais engagés par le Ministère pour juger, au nom du Solliciteur général, les demandes d'indemnité présentées par les détenus et détenues ayant subi un accident dans les pénitenciers fédéraux. Depuis le 1er avril 1990, date à laquelle Travail Canada en a été donné la responsabilité, la sous-activité comprend aussi l'administration du Régime de prestations de revenu versées aux survivants des employés de la fonction publique tués dans l'exercice de leurs fonctions.

Sommaire des ressources

L'activité « Indemnisation des accidentés » représente environ 19 % des dépenses du Programme en 1991-1992 et 3 % des années-personnes. Elle produit en outre la totalité des recettes du Programme.

Tableau 30 : Sommaire des ressources de l'activité

(en milliers de dollars)	Budget des dépenses 1991-1992		Prévu 1990-1991		Réel 1989-1990	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Budgétaire						
Indemnisation des agents de l'État	91 116	-	85 500	-	75 475	-
Indemnisation des marins marchands	10	-	10	-	8	-
Administration	1 430	33	1 346	33	1 746	40
	92 556	33	86 856	33	77 229	40
Moins recettes*	46 183	-	40 800	-	36 994	-
	46 373	33	46 056	33	40 235	40
Non-budgétaire						
Avances	-	-	-	-	-	-
	46 373	33	6 056	33	40 235	40

* Il s'agit des sommes recouvrables auprès de sociétés d'État et qui sont utilisées pour couvrir les indemnités et les frais d'administration afférents (voir le tableau 43 à la page 73).

Les indemnités accordées en vertu de la Loi représentent 96,9 % des dépenses de 1991-1992.

Explication de la différence : La diminution du nombre d'années-personnes, au cours de la période visée, est attribuable à une surutilisation faite en 1989-1990 à cause de l'accumulation des demandes à traiter. L'augmentation du montant des prestations versées en vertu de la Loi rend compte de hausses inflationnelles normales du coût des indemnités versées aux accidentés du travail et des frais d'administration demandés par les Commissions des accidents du travail.

Tableau 31 : Résultats financiers en 1989-1990

(en milliers de dollars)	1989-1990					
	Réel		Budget principal		Différence	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Budgétaire						
Indemnisation des agents de l'État	75 475	-	77 100	-	(1 625)	-
Indemnisation des marins marchands	8	-	10	-	(2)	-
Administration	1 746	40	1 256	33	490	7
	77 229	40	78 366	33	(1 137)	7
Moins recettes à valoir sur le crédit*	36 994	-	34 100	-	2 894	-
	40 235	40	44 266	33	(4 031)	7
Non-budgétaire						
Avances	-	-	-	-	-	-
	40 235	40	44 266	33	(4 031)	7

* Il s'agit des sommes recouvrables auprès des sociétés d'État et qui sont utilisées pour couvrir les indemnités versées et les frais d'administration afférents (voir le tableau 43 à la page 73).

Explication de la différence : La différence entre les dépenses réelles et les dépenses prévues dans le Budget des dépenses principal de 1989-1990 est principalement attribuable à l'augmentation des recettes en provenance de la Société de développement du Cap-Breton (SDCB) suite à une entente sur le remboursement de sommes en litige se rapportant à des exercices antérieurs, ainsi qu'à un surplus dans les crédits affectés aux prestations d'indemnités suite à la privatisation de la Société Eldorado Nuclear et à une diminution inattendue du nombre de demandes de réclamations. L'écart entre le nombre réel d'années-personnes et celui qui était prévu dans le budget est lié à la charge de travail occasionnée par le traitement des indemnités.

Données sur le rendement et justification des ressources

Indemnisation des agents de l'État : En 1991-1992, les besoins liés à cette sous-activité s'élèvent à 44 933 000 $ pour le paiement des indemnités aux accidentés - le montant de ces indemnités étant déterminé par les commissions provinciales des accidents du travail (CAT) - ainsi que pour le versement aux CAT des frais d'administration du programme.

Les dépenses engagées par le gouvernement fédéral pour le versement des indemnités aux accidentés du travail, au palier des ministères gouvernementaux et des sociétés et organismes d'État, ainsi que les frais d'administration versés aux commissions provinciales des accidents du travail, en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'état (LIAÉ)* ont augmenté à un rythme constant au fil des ans (voir le tableau 32 ci-dessous). Le montant total des coûts varie en fonction du nombre des accidents, du coût des services médicaux et des taux d'indemnisation en vigueur dans les provinces où les indemnités sont versées.

Préoccupé par cette situation, le Ministère a étudié les solutions de rechange pour ce qui est de l'application de la LIAÉ, à laquelle sont assujettis les employés du gouvernement fédéral, ainsi que ceux de la plupart des organismes d'État, soit quelque 381 000 employés au total. Un certain nombre de mesures ont reçu le feu vert et ont été mises en œuvre en 1989-1990 et durant l'année en cours, dont une entente générale d'ordre administratif conclue avec les commissions provinciales des accidents du travail et le recouvrement des indemnités et des frais d'administration auprès de sociétés d'État et d'autres organismes assujettis à la LIAÉ.

Tableau 32: Programme du travail - coûts d'indemnisation des accidentés, 1986-1987 à 1989-1990

(en milliers de dollars)	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990
Budgétaire				
Indemnisation des agents de l'État				
- Prestations aux accidentés	48 154	53 411	60 616	62 382
- Frais d'administration aux Commissions provinciales des accidents du travail	8 857	9 634	9 775	12 225
- Réclamations impliquant tierces parties	-	975	1 011	868
Marins marchands	8	8	8	8
Administration	1 752	1 665	1 660	1 746
	58 771	65 693	73 070	77 229
Moins Recettes*	21 385	26 958	32 115	36 994
	37 386	38 735	40 955	40 235
Avances non-budgétaires	-	-	2 080	-
	37 386	38 735	38 875	40 235
Années-personnes	48	46	45	40

* Sommes recouvrables auprès des sociétés d'État.

Source : Détails des besoins financiers par article (Section III) et Sommaires des ressources - Indemnisation des accidentés (Section II), partie III des Budgets des dépenses de 1988-1989 à celui de l'année en cours.

Les indemnités versées aux employés de l'État, dans l'ensemble du Canada, en 1989-1990 ont atteint un peu plus de 62 millions de dollars (exception faite des salaires versés par les employeurs), tandis que les frais d'administration exigés par les commissions des accidents du travail, à l'égard de cette somme, se sont chiffrés à 12 millions de dollars, soit 19 % des sommes versées. Si, dans le calcul, on tient compte des salaires payés par les employeurs, ce pourcentage baisse à 15 %. Les sommes recouvrées par subrogation ont totalisé 868 000 $, au total.

Travail Canada est également chargé d'administrer les demandes présentées en vertu de l'article 7 (employés engagés sur place à l'étranger) de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État (LIAÉ)*. Au cours de l'année, 43 dossiers ont été ouverts et 30 ont été classés; 49 restent actifs au cours du nouvel exercice. Les prestations versées aux termes de cet article ont totalisé 8 078 $.

Indemnisation des marins marchands : Les besoins pour cette sous-activité s'élèvent à 10 000 $ en 1991-1992. Cette somme couvre les minimes suppléments mensuels versés par l'État aux veuves de marins décédés accidentellement avant le 1er mai 1965. Les demandes d'indemnisation sont reçues, examinées et jugées par la Division de l'indemnisation des accidents, à Travail Canada, ou adressées par cette même Division à la Commission d'indemnisation des marins marchands, aux fins de décision. En 1989-1990, 21 dossiers ont été ouverts, 10 ont été réglés de façon définitive et 14 demandes étaient en suspens à la fin de l'année. Les indemnités versées en vertu de ladite loi ont atteint 8 128 $ en 1989-1990.

Administration : Les besoins pour cette sous-activité, en 1991-1992, s'élèvent à 1 430 000 $ et 33 années-personnes, aux titres, notamment, de l'application de la LIAÉ dans les régions et au palier de l'administration centrale, de l'application de la *Loi sur l'indemnisation des marins marchands* ainsi que du *Règlement sur l'indemnisation des détenus de pénitenciers*, pour le compte du Solliciteur général du Canada (SGC), et de l'administration du Régime de prestations de revenu versées aux survivants des employés de la fonction publique tués dans l'exercice de leurs fonctions.

Le nombre total des demandes d'indemnités traitées, demandes émanant d'employés de l'État, et le coût de traitement par demande, dans les régions, constituent les deux principaux indicateurs de rendement opérationnel de cette activité (voir les tableaux 33 et 34 à la page 64). Plus de 28 653 demandes d'indemnisation présentées en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État (LIAÉ)* ont été traitées par le Ministère au cours de 1989-1990, par rapport à 28 540 en 1988-1989 et 29 030 en 1987-1988. Le coût de traitement par demande a atteint 48 $ en 1989-1990, soit une hausse d'un dollar par rapport à 1988-1989, mais l'équivalent du coût calculé pour 1987-1988. Le coût unitaire s'est maintenu à environ 48 $ au cours des quelques dernières années, car le nombre des demandes est demeuré relativement constant et les dépenses en ressources ont quelque peu diminué par suite d'un certain nombre de mesures axées sur les programmes et destinées à rehausser la productivité du personnel (voir page 46).

Quarante-quatre nouvelles demandes présentées en vertu du *Règlement sur l'indemnisation des détenus de pénitenciers* ont été adressées au Ministère en 1989-1990 et 86 116 $ ont été versés à titre d'indemnités à d'anciens détenus, somme qui a été remboursée à Travail Canada par le ministère du Solliciteur général du Canada. Cinquante et un dossiers ont été classés et 97 autres sont demeurés actifs.

Depuis le 1er avril 1990, Travail Canada est chargé d'administrer le Régime de prestations de revenu versées aux survivants des employés de la fonction publique tués dans l'exercice de leurs fonctions. Actuellement, 15 dossiers sont à l'étude. En 1989-1990, quelque 174 000 $ ont été versés en indemnités aux familles des victimes, à même ce régime géré par le Conseil du Trésor. On s'attend que ces sommes soient légèrement supérieures l'année prochaine, en raison des rajustements annuels et des augmentations propres à certains groupes.

Tableau 33 : Nombre total de demandes traitées dans les régions

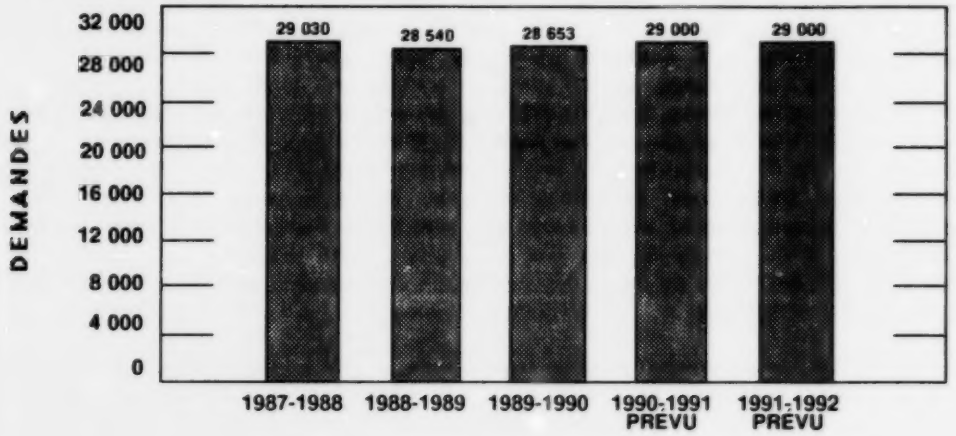
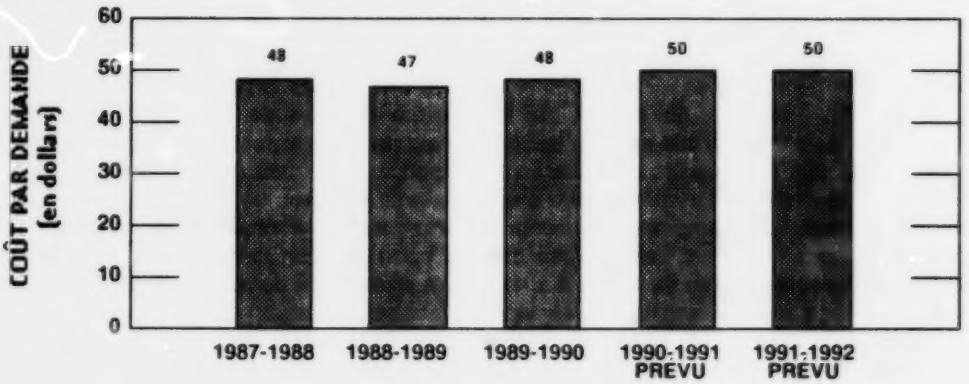


Tableau 34 : Coût de traitement par demande dans les régions



F. Systèmes et Services ministériels

Objectif

Fournir au Ministère des services de gestion, de soutien administratif et de consultation, appuyer et coordonner les activités reliées aux responsabilités de gestion et appliquer les politiques et programmes du gouvernement concernant l'administration du Ministère.

Description

Cette activité comprend la prestation de services de gestion intégrée, de soutien administratif et de consultation au Ministère et la mise en œuvre et l'application des programmes et politiques gouvernementales dans les domaines de la planification et des rapports ministériels, des finances, de l'administration, du personnel, de l'informatique, de la bibliothéconomie, de la sécurité, des langues officielles, de la vérification interne et de l'évaluation de programmes. L'activité comprend également la gestion des demandes de renseignements émanant du public en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.

Sommaire des ressources

L'activité « Systèmes et Services ministériels » absorbe environ 5 % des dépenses du Programme pour 1991-1992 et 18 % des années-personnes.

Tableau 35 : Sommaire des ressources de l'activité

(en milliers de dollars)	**Budget des dépenses 1991-1992**		Prévu 1990-1991		Réel 1989-1990	
	$	**A-P**	$	A-P	$	A-P
Systèmes et Services ministériels	**11 757**	**166**	11 107	165	13 642	171

Les dépenses de fonctionnement représentent 98,9 % des dépenses de 1991-1992.

Explication de la différence : La diminution des dépenses s'explique par le fait qu'en 1989-1990, les systèmes ministériels ont été convertis suivant une technologie informatique plus rentable, à infrastructure de soutien. La diminution des années-personnes est principalement attribuable au redéploiement du personnel et à une surutilisation en 1989-1990 causée par l'augmentation des besoins reliés à la charge de travail.

Tableau 36 : Résultats financiers en 1989-1990

(en milliers de dollars)	1989-1990					
	Réel		Budget principal		Différence	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Systèmes et Services ministériels	13 642	171	11 707	166	1 935	5

Explication de la différence : La différence entre les dépenses réelles et les dépenses prévues dans le Budget des dépenses principal de 1989-1990 est principalement attribuable à la conversion des systèmes ministériels suivant une technologie informatique plus rentable, à infrastructure de soutien. La surutilisation des années-personnes s'explique par l'augmentation de la charge de travail reliée au soutien des activités ministérielles dans la Direction des ressources humaines et des conseils à la gestion.

Données sur le rendement et justification des ressources

Le pourcentage de l'ensemble des ressources du Programme affectées aux « Systèmes et services ministériels » sert d'indicateur global de rendement à l'égard de cette activité. On trouvera, au tableau 37, des données comparatives à l'égard des deux années précédentes.

Tableau 37 : Pourcentage des ressources affectées aux « Systèmes et Services ministériels » par rapport à l'ensemble des ressources du Programme

	Budget des dépenses 1991-1992	Prévu 1990-1991	Réel 1989-1990
Dépenses (en milliers de dollars)	11 757 (5%)	11 107 (4%)	13 642 (6%)
Années-personnes	166 (18%)	165 (18%)	171 (19%)

Le Ministère déploie des efforts concertés afin d'améliorer les moyens dont il dispose pour rendre compte des ressources affectées au Programme et des résultats en découlant. Après avoir porté sur la révision du cadre du Plan opérationnel du Programme et sur l'élaboration d'indicateurs de rendement, ces dernières années, les activités ministérielles, dans ce secteur, sont désormais axées notamment sur l'intensification des exigences touchant les objectifs et les comptes rendus de rendement, sur l'établissement de modèles économétriques à l'égard des activités visées par le Programme de sécurité et de santé au travail (voir page 24 et 25), ainsi que sur l'élaboration d'un nouveau plan quinquennal de vérification interne et d'évaluation de

programme. Les activités ministérielles, dans le contexte du projet d'« Accroissement des pouvoirs et responsabilités ministériels (APRM) » et de « Fonction publique 2000 », sont également à l'étude, notamment en ce qui a trait à la délégation des pouvoirs, au cadre ministériel global de responsabilité, mais aussi à la mise en œuvre possible de nouvelles lignes de conduite et modalités relatives à la gestion des ressources opérationnelles et humaines, suivant que le besoin s'en fera sentir.

L'amélioration des systèmes de gestion de l'information fait partie intégrante de la stratégie ministérielle destinée à rehausser le processus décisionnel et la structure de responsabilité, relativement aux programmes ministériels. Au cours des trois dernières années, les systèmes automatisés sur lesquels s'appuient les opérations liées aux programmes ont été examinés et dotés de caractéristiques à la fine pointe de la technologie. Ainsi, les systèmes ministériels pourront ultérieurement être interconnectés à d'autres systèmes, suivant les besoins de la politique gouvernementale. L'informatisation des principaux systèmes relatifs aux programmes est censée être achevée en 1990-1991.

Pour ce qui est des ressources humaines et des conseils à la gestion, voici, entre autres, les progrès qui ont été réalisés en 1990-1991 : versement de paiements de péréquation à certains groupes; mise en œuvre d'un projet pilote concluant relatif à la subdélégation des pouvoirs de dotation aux cadres hiérarchiques; et mise en application de normes de classification révisées, pour les groupes PM et EG, lesquels constituent 36 % des postes ministériels.

Un nouveau système ministériel informatisé d'information pour la gestion du personnel sera mis en œuvre en 1991-1992 et perfectionné au cours des trois prochaines années. Les ordinateurs qui le regroupent seront interconnectés en un réseau local. Le Ministère a déjà injecté la moitié de l'ensemble des crédits qu'il prévoir affecter à ce projet; il a pour ce faire procédé à la réaffectation de ressources internes.

Au cours de l'exercice 1991-1992, le Ministère procédera à la sous-délégation des pouvoirs de dotation aux gestionnaires en poste dans d'autres régions et à l'administration centrale. Au nombre des autres activités prévues, on compte : l'élaboration d'un programme d'orientation professionnelle destiné aux employés, l'achèvement d'une brochure d'information sur la paye et les indemnités, laquelle sera remise à tous les employés du Ministère; et des mesures destinées à aider les gestionnaires à répondre aux exigences du nouveau Règlement sur les langues officielles.

Section III
Renseignements supplémentaires

A. Aperçu des ressources du Programme

1. Besoins financiers par article de dépense

Tableau 38 : Détails des besoins financiers par article de dépense

(en milliers de dollars)	Budget des dépenses 1991-1992	Prévu 1990-1991	Réel 1989-1990
Personnel			
Traitements et salaires	**44 797**	41 099	40 740
Indemnités versées à des employés de l'État et à des marins marchands	**75 501**	73 400	62 382
Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employé(e)s	**6 935**	6 277	5 810
Autres frais touchant le personnel	**70**	70	-
	127 303	120 846	108 932
Biens et services			
Transport et communications	**5 723**	4 733	4 520
Information	**1 872**	2 108	1 762
Administration provinciale des lois sur l'indemnisation des employé(e)s de l'État et des marins marchands	**14 615**	11 100	12 225
Autres services professionnels et spéciaux	**5 873**	6 886	4 688
Location	**390**	323	223
Achat de services de réparation et d'entretien	**822**	615	749
Services publics, fournitures et approvisionnements	**1 764**	1 613	1 785
Autres subventions et paiements	**32**	55	309
Montants à recouvrer des organismes de la Couronne pour le paiement des indemnités aux accidenté(e)s du travail - Réclamations impliquant tierces parties	**1 000**	1 000	868
	32 091	28 433	27 129
Total des dépenses de fonctionnement	**159 394**	149 279	136 061
Capital	**800**	673	3 328
Paiements de transfert	**125 742**	145 330	128 687
Total des dépenses	**285 936**	295 282	268 076
Moins recettes à valoir sur le crédit	**46 183**	40 800	36 994
Total des dépenses budgétaires	**239 752**	254 482	231 082
Non-budgétaire (avances)	**-**	-	-
	239 753	254 482	231 082

2. Besoins en personnel

Les frais touchant le personnel pour le Programme du travail s'élèvent à 51 802 000 $, ce qui représente 33 % du total des dépenses de fonctionnement et 22 % du total des dépenses nettes du Programme. Un aperçu des besoins en personnel pour le Programme est donné aux tableaux 39 et 40.

Tableau 39 : Besoins en années-personnes par activité

	Budget des dépenses 1991-1992	Prévu 1990-1991	Réel 1989-1990
Médiation et Conciliation	**62**	62	56
Opérations du travail	**499**	473	453
Politiques et Communications	**158**	158	163
Adaptation des travailleurs âgés	**29**	29	18
Indemnisation des accidentés	**33**	33	40
Systèmes et Services ministériels	**166**	165	171
	947	920	901

Tableau 40 : Détails des besoins en personnel

	Années-personnes contrôlées par le Conseil du Trésor*				
	Budget des dépenses 1991-1992	Prévu 1990-1991	Réel 1989-1990	Échelle des traitements actuelle	Provision pour le traitement annuel moyen 1991-1992
Gestion	38	36	37	59 000-132 700	82 718
Scientifique et professionnelle					
Économique, sociologie et statistique	23	25	23	20 000-79 367	63 302
Bibliothéconomie	8	8	8	25 371-60 147	39 603
Génie	51	37	32	27 613-74 810	61 440
Administration et service extérieur					
Services administratifs	76	76	82	17 470-72 817	43 837
Gestion des finances	14	13	11	15 516-69 789	52 350
Administration des programmes	339	317	276	17 470-72 817	49 837
Gestion des systèmes informatiques	40	37	38	22 310-73 032	47 374
Services d'information	11	12	10	17 329-65 839	53 570
Organisation et méthodes	5	3	3	17 121-67 800	46 460
Gestion du personnel	13	14	18	16 390-67 273	49 563
Soutien administratif					
Traitement automatisé des données	3	6	4	17 165-47 383	35 515
Commis aux écritures et aux règlements	172	175	188	16 504-40 509	27 641
Secrétariat, sténographie et dactylographie	98	106	102	16 356-40 768	29 248
Technique					
Techniques diverses	4	2	2	16 124-71 058	45 508
Soutien des sciences sociales	29	27	29	16 124-73 716	40 676
Soutien technologique et scientifique	10	14	23	17 919-64 912	43 012
Autres	3	2	5	16 292-69 331	49 026
	937	910	891		

	Autres années-personnes*				
	Budget des dépenses 1991-1992	Prévu 1990-1991	Réel 1989-1990	Échelle des traitements actuelle	Provision pour le traitement annuel moyen 1991-1992
Autres	10	10	10	-	60 840

* L'expression « **années-personnes** » désigne l'emploi d'une personne pendant une année complète ou l'équivalent (par exemple, l'emploi de trois personnes pendant quatre mois chacune). Une année-personne peut viser les employés rémunérés au tarif des heures normales (au Canada ou à l'étranger), permanents ou non, à temps plein ou partiel, saisonniers, nommés pour une période déterminée ou occasionnels, et les autres types d'employés.

Les **années-personnes contrôlées** sont assujetties au contrôle du Conseil du Trésor. À quelques exceptions près, le Conseil du Trésor contrôle directement le nombre d'années-personnes des ministères et organismes énumérés à l'annexe I des parties I et II de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. Le Conseil du Trésor ne contrôle pas les années-personnes concernant le personnel des ministres nommé en vertu de l'article 39 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et toutes les nominations faites en vertu d'un décret. En outre, les années-personnes de certains ministères et organismes peuvent être exemptées du contrôle du Conseil du Trésor. Dans la partie II du Budget des dépenses, les années-personnes contrôlées sont identifiées comme années-personnes « autorisées ».

Les « **autres** » **années-personnes** ne sont pas assujetties au contrôle du Conseil du Trésor, mais sont divulguées à la partie III du Budget des dépenses, dans un tableau comparatif à l'appui des dépenses en personnel requises énoncées dans le Budget des dépenses.

Nota : Les colonnes concernant les années-personnes montrent la répartition prévue des années-personnes du programme, contrôlées ou non, par groupe professionnel. La colonne concernant l'échelle des traitements actuelle indique les échelles salariales par groupe professionnel en vigueur le 1er octobre 1990. La colonne visant l'échelle des traitements indique les coûts salariaux estimatifs de base, y compris la provision pour les conventions collectives, les augmentations d'échelon annuelles, les promotions et la rémunération au mérite, divisés par le nombre d'années-personnes du groupe. Les modifications apportées à la répartition des éléments utilisés pour le calcul peuvent influer sur la comparaison des moyennes entre les années.

3. Paiements de transfert

Les subventions et les contributions représentent 52 % du Budget des dépenses principal du Programme pour 1991-1992. Le tableau 41 constitue un sommaire de toutes les dépenses au chapitre des subventions et contributions, y compris les subventions prévues en vertu du Programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs et du Programme d'indemnisation des marins marchands.

Tableau 41 : Détail des subventions et contributions

(en milliers de dollars)	Budget des dépenses 1991-1992	Prévu 1990-1991	Réel 1989-1990
Subventions			
Appui aux activités qui contribuent aux objectifs du programme de sécurité et de santé au travail	20	15	20
Appui aux organismes responsables de l'élaboration des normes	15	15	15
Comité canadien conjoint de publicité relative à la prévention des incendies	10	10	10
Association canadienne des chefs de pompiers	-	25	25
Appui aux organismes de sécurité en matière d'incendie	25	-	-
Subventions en mémoire de Marion V. Royce afin d'appuyer financièrement les projets spéciaux destinés principalement aux femmes au travail	25	25	25
(L) Paiement de prestations d'aide à l'adaptation, conformément aux conditions prescrites par le gouverneur en conseil, en vue d'aider les travailleurs qui ont été mis à pied en raison de la concurrence des importations, de la restructuration d'une industrie, de graves perturbations économiques au niveau d'un secteur d'activité ou d'une région	68 900	80 100	96 198
(L) Indemnisation des marins marchands - Indemnités supplémentaires versées à certaines veuves de marins marchands (L.R., 1985, c. M-6)	10	10	8
Total des subventions	69 005	80 200	96 301
Contributions			
Aux programmes de formation syndicale du Congrès du travail du Canada	4 579	4 579	4 645
Aux centrales et autres grandes organisations syndicales non affiliées au Congrès du travail du Canada visant à promouvoir et à améliorer les programmes de formation syndicale	1 404	1 404	1 389
À des syndicats non affiliés à une centrale syndicale et à certains membres de syndicats pour la formation syndicale	1 598	1 598	1 465
Au Centre d'éducation syndicale de la région de l'Atlantique	454	454	440
Au Programme d'affectation d'employés	985	970	868
Au Programme sur les répercussions de la technologie	1 123	933	863
Au Fonds d'aide pour les affaires du travail	67	67	98
Au Fonds pour la promotion de l'égalité en milieu de travail	75	25	-
Aux gouvernements provinciaux, à des employeurs, des employés, des organisations patronales ou syndicales, des institutions financières ou toute autre personne ou collectivité, aux fins du versement périodique d'une allocation de complément de ressources à certains travailleurs âgés, conformément à l'article 5 de la Loi sur le ministère du Travail	46 452	55 100	22 618
Total des contributions	56 737	65 130	32 386
Total	125 742	145 330	128 687

4. Recettes

Tableau 42 : Recettes par catégorie

(en milliers de dollars)	Budget des dépenses 1991-1992	Prévu 1990-1991	Réel 1989-1990
Recettes à valoir sur le crédit			
Sommes à recouvrer des organismes de la Couronne pour le paiement des indemnités aux accidenté(e)s du travail	**46 183**	40 800	36 994
	46 183	40 800	36 994
Recettes à valoir sur le Fonds du revenu consolidé			
Remboursement des dépenses des années précédentes	-	-	52
Ajustements aux comptes à payer à la fin de l'exercice	-	-	126
Services et rénumération de services	-	-	4
Amendes et pénalités par les tribunaux à la suite de poursuites en vertu du Code canadien du travail	-	-	10
Recettes en vertu de la Partie III du Code canadien du travail, Règlement 23	-	-	-
Crédits du régime des pensions versés par Revenu Canada - Impôts	-	-	-
Divers	-	-	19
	-	-	211
	46 183	40 800	37 205

* Les paiements d'indemnités versées aux employé(e)s accidenté(e)s des organismes de la Couronne et les frais d'administration afférents sont recouvrés auprès de ces organismes et sont à valoir sur le crédit. Les sommes versées aux fonctionnaires victimes d'accidents du travail ne sont pas recouvrées auprès des ministères. Le tableau 43 ci-après donne un aperçu des sommes reçues des organismes de la Couronne.

Tableau 43 : Sommes recouvrées des organismes de la Couronne (clients principaux)

Client	(en milliers de dollars)		
	1989-1990	1988-1989	1987-1988
Société de développement du Cap Breton	21 884	10 472	14 452
Société canadienne des postes	9 089	6 839	6 897
Ressources Eldorado Limitée	-	9 700	1 925
Société Radio-Canada	-	559	-
Société canadienne des ports	-	721	826
Énergie Atomique du Canada	935	-	1 050
Administration de pilotage de la Voie maritime	840	-	-
Commission de la Capitale nationale	797	-	-
Autres	2 367	2 428	419
Sous-total	35 912	30 719	25 569
Sommes recouvrées de tierces parties responsables	988	1 349	1 362
Autres recouvrements	94	47	27
Total des sommes recouvrées	36 994	32 115	26 958

5. Coût net du Programme

Tableau 44 : Coût estimatif net du programme pour 1991-1992

(en milliers de dollars)

Budget des dépenses principal 1991-1992	Plus autres coûts*	Coût total du Programme	Moins recettes**	Coût estimatif net du Programme	
				1991-1992	1990-1991
285 936	8 559	294 495	46 183	**248 312**	253 737

* Les autres coûts de 8 559 000 $ comprennent :

	(en milliers de dollars)
• l'espace de bureau offert sans frais par Travaux publics Canada;	6 663
• les contributions de l'employeur aux primes et coûts d'assurance offerts sans frais par le Conseil du Trésor;	1 763
• les services communs offerts sans frais par Approvisionnements et Services Canada;	86
• les indemnités des travailleurs et travailleuses offertes sans frais par Travail Canada.	47

** Les recettes de 46 183 000 $ comprennent :

• les montants à recouvrer des organismes de la Couronne pour le paiement des indemnités aux accidenté(e)s du travail et à valoir sur le crédit.	46 183

B. Autres renseignements

1. Méthode de règlement des différends

Les conditions d'emploi des employés et employées représentés par un agent négociateur sont établies au moyen d'une convention collective conclue à l'issue de la négociation collective avec l'employeur. Les conventions collectives sont d'une durée fixe d'au moins un an et sont sujettes à la négociation lorsqu'elles viennent à expiration.

Quand les parties sont incapables de s'entendre sur le règlement d'une première convention collective ou sur le renouvellement d'une convention collective par la négociation directe, l'une ou l'autre des parties peut envoyer un avis de différend au ministre du Travail afin qu'il choisisse une façon de résoudre le problème. Dans la plupart des cas, un conciliateur est nommé afin d'aider les parties. La conciliation est un moyen de persuasion qui repose sur l'exploration minutieuse des diverses façons de régler les différends. Pendant la conciliation, les parties n'ont légalement pas le droit de déclencher une grève ou un lock-out.

Lorsque le conciliateur n'arrive pas à aider les parties à régler leur différend, il présente un rapport écrit au Ministre qui peut alors décider de mettre fin à la conciliation. Une décision de cette nature a pour effet de mettre les parties en situation légale de grève ou de lock-out sept jours après la date de la décision.

Le Ministre peut par ailleurs prolonger la conciliation en nommant un commissaire-conciliateur ou une commission de conciliation. La procédure qu'emploie le commissaire-conciliateur est en général plus formelle que celle des agents et agentes de conciliation. Toutefois, s'il n'arrive pas à persuader les parties à conclure une convention collective, il présente un rapport écrit au Ministre dans lequel il formule ses recommandations en vue du règlement de chaque question en litige. Le Ministre communique alors ce rapport non exécutoire aux parties, et le droit légal de faire la grève ou d'effectuer un lock-out leur est acquis sept jours à partir de la date de la transmission du rapport. Les parties peuvent rejeter les recommandations du commissaire-conciliateur, les accepter comme règlement complet et définitif de leurs différends ou les utiliser comme base d'autres négociations.

En ce qui concerne la nomination de commissaires-conciliateurs et la création des bureaux de conciliation, il importe de remarquer que le Ministère a adopté, depuis quelques années, une nouvelle politique de « nomination interne » qui lui a permis de renoncer un peu aux conciliateurs et aux médiateurs non gouvernementaux et de compter davantage sur son propre personnel pour intervenir dans le règlement des conflits. Les pouvoirs discrétionnaires prévus par le Code n'ont certes pas changé, et le ministre du Travail peut toujours nommer des commissaires-conciliateurs ou créer des bureaux de conciliation, mais de telles nominations sont devenues une rare exception.

La médiation constitue elle aussi une technique de persuasion pour le règlement des différends utilisée en vue d'aider les parties à en venir à un règlement négocié. Elle est en général plus efficace quand les parties subissent la pression additionnelle d'une grève possible ou en cours. On entend par médiation préventive l'intervention d'un agent ou agente du Service fédéral de médiation et de conciliation pendant la durée d'une convention collective. Elle vise à aider les parties à résoudre les problèmes qui pourraient devenir des obstacles lors de la prochaine négociation collective. Cela permet d'établir des liens réels entre les deux parties et de faciliter le règlement des conflits par la négociation plutôt que par la confrontation.

Dans les entreprises de compétence fédérale, l'arbitrage sert à résoudre les différends qui surviennent pendant la durée d'une convention sur des questions d'interprétation ou d'application de la convention. La loi exige que les conventions collectives prévoient un mécanisme pour le règlement final de ces différends sur les droits, et le Ministre peut être appelé à nommer un arbitre pour rendre une décision sans appel et exécutoire sur les griefs survenant pendant la durée d'une convention.

La loi interdit de plus aux employeurs et aux agents ou agentes négociateurs d'adopter certaines conduites considérées comme des pratiques de travail déloyales. Bien que le Conseil canadien des relations du travail soit l'autorité qui détermine s'il y a eu pratiques déloyales et ce qu'il faut faire pour y remédier, certaines plaintes liées à la négociation exigent le consentement du Ministre avant d'être déposées auprès du Conseil. Des agents et agentes du Service fédéral de médiation et de conciliation font enquête sur ces plaintes au nom du Ministre et tentent de régler le problème qui en est la cause au moyen de la négociation.

Le Ministre peut également nommer des commissions d'enquêtes industrielles pour faire enquête et présenter des rapports sur des questions ou problèmes importants en matière de relations industrielles; les recommandations de ces commissions ne sont toutefois pas exécutoires ni pour les parties ni pour le gouvernement.

2. Modalités d'enquête en cas de plainte, conformément aux parties II et III du *Code canadien du Travail*

Lorsque des travailleurs estiment ne pas recevoir leur dû ou que leurs droits n'ont pas été respectés, ils doivent d'abord débattre ces questions avec leur employeur. S'ils ne parviennent pas à s'entendre avec celui-ci, ils peuvent déposer une plainte auprès de Travail Canada.

Dès réception d'une plainte, un agent vérifie si l'employeur visé appartient à un secteur de compétence fédérale (on trouvera une description des secteurs d'activité en cause à la page 15); si tel n'est pas le cas, on avise le plaignant de présenter sa demande à l'autorité compétente. Si la plainte est de compétence fédérale, le dossier est confié à un agent des affaires du travail (AAT) afin qu'il fasse enquête; les modalités en cause peuvent différer quelque peu selon que la plainte tombe dans le champ d'application de la partie II ou de la partie III du Code.

Plainte tombant dans le champ d'application de la partie II du *Code canadien du travail (Sécurité et santé au travail)*

On demandera d'abord au plaignant de faire part de sa plainte au Comité de sécurité et de santé ou au représentant en matière de sécurité et de santé, s'il ne l'a pas déjà fait. Un comité de sécurité et de santé doit être mis en place dans un lieu de travail comptant au moins 20 employés; quant au représentant en matière de sécurité et de santé, il doit être nommé dans un lieu de travail où le nombre des employés varie de 5 à 20.

Étant donné que les plaintes fondées sur la partie II ont souvent trait à des dangers perçus sur les lieux de travail, l'AAT visitera ou inspectera vraisemblablement le lieu de travail pour mener son enquête. Une analyse technique ou un échantillonnage de l'air pourrait être nécessaire. Selon la nature ou la complexité (ou les deux) de la plainte, l'agent limitera son enquête au secteur en cause ou, si les circonstances le justifient, il mènera une enquête dans l'ensemble du lieu de travail. Le plaignant, l'employeur et le comité ou le représentant en matière de sécurité et de santé sont encouragés à participer à ladite inspection.

S'il y a eu infraction, l'AAT prendra les dispositions énoncées dans la politique ministérielle en matière de conformité, c'est-à-dire qu'il tentera d'obtenir de l'employeur une assurance de conformité volontaire, assortie d'une échéance d'exécution; si ce recours échoue, une directive sera émise à l'endroit de l'employeur, lequel, à défaut de s'y conformer, sera passible d'une poursuite. En présence d'un danger ou si les infractions relevées sont graves, l'AAT peut émettre une directive sur-le-champ, voire interrompre le fonctionnement d'une machine, faire cesser une tâche ou fermer un lieu de travail.

Si aucune infraction n'est relevée, le plaignant est mis au courant des constatations faites par le Ministère et l'affaire est considérée comme étant classée.

Plainte tombant dans le champs d'application de la partie III du *Code canadien du travail (Normes du travail)* :

L'agent des affaires du travail (AAT) entre en communication avec le plaignant et recueille auprès de lui toute autre information pouvant être utile. Il décide alors de la mesure qui s'impose et se met en liaison avec l'employeur.

Dans certains cas, il peut arriver que l'employeur soit d'accord avec les allégations faites par le plaignant et qu'il promette sur-le-champ de remédier à la situation et de tenir l'AAT au courant des mesures prises. En cas de désaccord de la part de l'employeur, l'AAT étudiera les documents fournis par l'employeur et par l'employé afin de déterminer s'il y a eu infraction au Code.

S'il y a eu infraction, l'AAT prendra les mesures énoncées dans la politique en vigueur à Travail Canada en matière de conformité, c'est-à-dire qu'il tentera d'obtenir de l'employeur une assurance de conformité volontaire, assortie d'une échéance d'exécution; si ce recours échoue, une directive sera émise à l'endroit de l'employeur lequel, à défaut de s'y conformer, sera passible d'une poursuite.

Si aucune infraction n'est relevée, le plaignant est avisé en ce sens et l'affaire est considérée comme étant classée.

3. Récentes publications et rapports de recherche de Travail Canada

Vous trouverez ci-dessous la liste des publications et des rapports les plus récents du Ministère. Vous pouvez obtenir gratuitement le catalogue complet des publications de Travail Canada (nº de catalogue L109-0788/88B) en écrivant au Centre de distribution des publications, Travail Canada, Ottawa, K1A 0J2, ou en téléphonant au numéro (819) 994-0543.

Médiation et Conciliation

1. Revue des Services d'arbitrage
2. Rapport des activités entreprises en vertu du *Code canadien du travail, Partie I*

Opérations du travail

1. Rapport sur les mesures prises en vertu du *Code canadien du travail, Partie III (Normes du travail)*
2. L'équité salariale: le processus - L'expérience de trois employeurs relevant de la compétence fédérale
3. Dépliants sur les normes du travail (nº 1 - Sommaire, nº 2 - Le Salaire minimum, nº 3 - Les Vacances, nº 4 - Les Jours fériés, nº 5 - Le Congé pour les soins aux enfants, nº 6 - Le Congé de décès, nº 7 - Le Congé de maladie, nº 8 - Le Congédiement injuste, nº 9 - Les Heures de travail, nº 10 - La Cessation d'emploi, nº 11 - Le Harcèlement sexuel.)
4. Le SIMDUT dans votre milieu de travail
5. Rapport annuel - Les pertes causées par l'incendie au Canada
6. Rapport sur les pertes dues à l'incendie de biens immobiliers de l'administration fédérale

Politique et Communications

Bureau de renseignements sur le travail :

1. Répertoire des organisations de travailleurs et travailleuses au Canada (publication annuelle vendue)
2. Grands règlements salariaux (publication trimestrielle vendue)
3. Revue de la négociation collective (publication mensuelle vendue)
4. Le Bulletin sur les règlements salariaux (fin de 1990-1991, publication vendue)
5. Rapports sur les différents règlements intervenus (en cours de préparation pour 1991-1992, publication vendue)
6. Info-Travail (trimestriel)

Affaires internationales :

1. Position du Canada sur les conventions et recommandations adoptées à la 77e session de la Conférence internationale du Travail.

Relations fédérales-provinciales :

1. La Législation en matière de relations industrielles au Canada (publication vendue)
2. La Législation en matière de normes d'emploi au Canada (publication vendue)
3. Répertoire de la législation en matière de santé et de sécurité au travail au Canada
4. Faits saillants de l'évolution de la législation du travail
5. Législation du travail: nouveautés
6. Lois et règlements mis en application par le ministre du Travail (publication annuelle)
7. Taux des salaires minimums au Canada
8. Législation canadienne se rapportant aux représentants à la prévention, aux comités de sécurité des travailleurs ainsi qu'au droit de refuser d'accomplir un travail dangereux
9. Lois d'urgence et ordonnances suspendant le droit de grève ou de lock-out
10. Dispositions législatives touchant les négociations collectives de groupes particuliers au Canada

Bureau de la main-d'œuvre féminine

1. Prédire l'avenir : Deux femmes canadiennes racontent leur métier
2. Besoins de la vie professionnelle et personnelle: l'option d'un emploi partagé
3. Garderies en milieu de travail au Canada
4. Les femmes dans la population active, 1990-1991 (publication prévue)
5. La santé et la sécurité des travailleuses canadiennes, un document de référence

Communications

1. Revue annuelle de Travail Canada 1990

Adaptation des travailleurs âgés

1. Brochure sur le Programme d'adaptation des travailleurs âgés (publication fédérale)

Indemnisation des accidentés

1. Guide de l'employeur au sujet de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*

C. Index

A

AAT (agents des affaires du travail)
- Formation, 47

Adaptation des travailleurs âgés (voir **PATA**)
Aide aux employés (voir **PAÉ**)

B

Biotechnologie, 37
BRT (voir Bureau de renseignements sur le travail)
Bureau de la main-d'œuvre féminine, 51-52
Bureau de renseignements sur le travail, 52-53

C

Code du travail (voir Code canadien du travail)
Code canadien du travail :
- **Partie I** - Relations industrielles, 30-33
- **Partie II** - Sécurité et santé au travail (SST), 37
- **Partie III** - Normes du travail, 40

Code (voir Code canadien du travail)
Conseil des affaires maritimes (CAM), 33
Consultation/collaboration
- fédérale-provinciale, 51
- interministérielle, 7, 50
- patronale-syndicale, 9, 44, 50
- patronale-syndicale-gouvernementale, 9, 51, 54

Contributions (Programmes de)
- **PAE** - Programme d'affectation d'employés, 54
- **PFS** - Programme de formation syndicale, 44
- **FAAT** - Fonds d'aide pour les affaires du travail, 54
- **PRT** - Programme sur les répercussions de la technologie, 53

E

Enquêtes concernant les plaintes
- Conditions de travail (Normes du travail), 77
- Congédiements injustes, 43
- Sécurité et santé au travail, 76

Évaluations, 24, 25, 26, 27

F

Formation syndicale (Programme de), 44, 71

I

Indemnisation des accidentés, 59-64
- Agents de l'État, 8, 61
- Détenus de pénitenciers, 63
- Marins marchands, 63
- Recouvrement des coûts auprès de sociétés d'État, 60-62, 73
- Survivants des employés de la fonction publique tués dans l'exercice de leurs fonctions, 64

Informatique, 8, 22, 67

L

LIAÉ (Loi sur l'indemnisation des agents de l'État) (voir Indemnisation des accidentés)

M

Médiation des griefs (Programme de), 22
Mines de charbon, 9, 37

O

OIT (Organisation internationale du travail), 51

P

PAÉ (Programmes d'aide aux employés), 38
Partie III (voir Code canadien du travail)
Partie II (voir Code canadien du travail)
Partie I (voir Code canadien du travail)
PATA (Programme d'adaptation des travailleurs âgés), 55-57
Prévention-incendie, 8, 9, 44,
Programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs, 55-58
Programme de contributions (Voir Contributions)

R

Rapprochement en milieu de travail, 7, 53
RCHST (Règlement du Canada sur l'hygiène et la sécurité au travail), 8, 37
Recouvrement des coûts, 8
- **BRT**, 52-53
- **Relations fédérales-provinciales**, 51

Règlement des différends, 28-33, 75-76
- Négociation collective, 19, 31, 75
- Droits, 32, 76

Renseignements sur le travail (voir **BRT**)
Réserves indiennes
- Inspections de prévention-incendie, 8, 44

S

Santé des non-fumeurs (Loi sur la), 9
SDMA (Système des dossiers de médiation et d'arbitrage), 22, 33
SFMC (Service fédéral de médiation et de conciliation), 28-33
SIMDUT (Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail), 22
SIOT (Système d'information des opérations du Travail), 22, 47
SRDNC (Système de recherche de données sur la négociation colletive), 22, 52
Structure par activité, 16
Subventions, 71

T

Traitement égal pour un travail d'égale valeur, 40